

KODEKS PRACY

Komentarz

Ustawy towarzyszące
z orzecznictwem

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska

PRZEPISY EUROPEJSKIEGO PRAWA PRACY
Z ORZECZNICTWEM ON-LINE

WYDANIE 12

KODEKS PRACY

Komentarz

Ustawy towarzyszące
z orzecznictwem

KODEKS PRACY

Komentarz Ustawy towarzyszące z orzecznictwem

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska

KOMENTARZE

WYDANIE **12**

Stan prawny na 1 marca 2021 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Kinga Zając

Opracowanie redakcyjne

Violet Design Wioletta Kowalska

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Komentarze do poszczególnych artykułów napisali:

Kazimierz Jaśkowski – art. 3–3¹, art. 9–9¹, art. 18, dział II, art. 101¹–101⁴,
działy V–VII, dział XI, dział XIV

Eliza Maniewska – dział I (z wyjątkiem art. 3–3¹, art. 9–9¹, art. 10, 11, 18),
działy III–IV (z wyjątkiem art. 101¹–101⁴), działy VIII–X, działy XII–XIII, dział XV

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska – art. 10, 11



Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8223-747-4

12. wydanie

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

KODEKS PRACY. KOMENTARZ USTAWY TOWARZYSZĄCE Z ORZECZNICTWEM

Od autorów 17

Wykaz skrótów 19

Część pierwsza Komentarz

Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy 35

Preambuła. (uchylona) 39

Dział pierwszy. Przepisy ogólne 40

Rozdział I. Przepisy wstępne 40

Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy 93

Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu 159

Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy 187

Rozdział III. (uchylony) 188

Dział drugi. Stosunek pracy 189

Rozdział I. Przepisy ogólne 189

Rozdział II. Umowa o pracę 256

Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę 256

Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązywaniu umowy o pracę 307

Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem 324

Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego
lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia
umowy o pracę przez pracodawcę 380

Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia 433

	Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	467
	Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	484
	Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	489
Rozdział IIa.	(uchylony)	513
Rozdział IIb.	Zatrudnianie pracowników w formie telepracy	513
Rozdział III.	Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	533
	Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania	533
	Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru	555
	Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	560
	Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	561
	Dział trzeci. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	564
Rozdział I.	Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	564
Rozdział Ia.	Wynagrodzenie za pracę	594
Rozdział II.	Ochrona wynagrodzenia za pracę	611
Rozdział III.	Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy	642
Rozdział IIIa.	Odprawa rentowa lub emerytalna	645
Rozdział IV.	Odprawa pośmiertna	651
	Dział czwarty. Obowiązki pracodawcy i pracownika	654
Rozdział I.	Obowiązki pracodawcy	654
Rozdział II.	Obowiązki pracownika	714
Rozdział IIa.	Zakaz konkurencji	721
Rozdział III.	Kwalifikacje zawodowe pracowników	749
Rozdział IV.	Regulamin pracy	765
Rozdział V.	Nagrody i wyróżnienia	774
Rozdział VI.	Odpowiedzialność porządkowa pracowników	777
	Dział piąty. Odpowiedzialność materialna pracowników	787
Rozdział I.	Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	787
Rozdział II.	Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	808
	Dział szósty. Czas pracy	819
Rozdział I.	Przepisy ogólne	819
Rozdział II.	Normy i ogólny wymiar czasu pracy	825
Rozdział III.	Okresy odpoczynku	833
Rozdział IV.	Systemy i rozkłady czasu pracy	840
Rozdział V.	Praca w godzinach nadliczbowych	867

Rozdział VI.	Praca w porze nocnej	891
Rozdział VII.	Praca w niedziele i święta	893
Dział siódmy. Urlopy pracownicze		908
Rozdział I.	Urlopy wypoczynkowe	908
Rozdział II.	Urlopy bezpłatne	945
Dział ósmy. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem		950
Dział dziewiąty. Zatrudnianie młodocianych		1031
Rozdział I.	Przepisy ogólne	1031
Rozdział II.	Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego	1041
Rozdział III.	Dokształcanie	1044
Rozdział IIIa.	Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	1045
Rozdział IV.	Szczególna ochrona zdrowia	1049
Rozdział V.	Urlopy wypoczynkowe	1055
Rozdział VI.	Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	1056
Dział dziesiąty. Bezpieczeństwo i higiena pracy		1057
Rozdział I.	Podstawowe obowiązki pracodawcy	1057
Rozdział II.	Prawa i obowiązki pracownika	1065
Rozdział III.	Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy	1071
Rozdział IV.	Maszyny i inne urządzenia techniczne	1072
Rozdział V.	Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	1073
Rozdział VI.	Profilaktyczna ochrona zdrowia	1079
Rozdział VII.	Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	1093
Rozdział VIII.	Szkolenie	1113
Rozdział IX.	Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	1116
Rozdział X.	Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	1119
Rozdział XI.	Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	1123
Rozdział XII.	Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi	1128
Rozdział XIII.	Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy	1129
Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy		1130
Rozdział I.	Przepisy ogólne	1130
Rozdział II.	Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	1177
Rozdział III.	Zakładowy układ zbiorowy pracy	1192

Dział dwunasty. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	1208
Rozdział I. Przepisy ogólne	1208
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze	1209
Rozdział III. Sądy pracy	1212
Dział trzynasty. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	1236
Rozdział II. (uchylony)	1244
Dział czternasty. Przedawnienie roszczeń	1245
Dział czternasty^A. (uchylony)	1264
Dział piętnasty. Przepisy końcowe	1265
Ustawy nowelizujące Kodeks pracy	1285
Ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw	1285
Ustawa z 9.11.2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw	1293
Ustawa z 26.07.2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw	1295
Ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw	1297
Ustawa z 20.05.2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych	1299
Ustawa z 5.01.2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy	1300
Ustawa z 28.05.2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw	1301
Ustawa z 26.07.2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy	1305
Ustawa z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw	1306
Ustawa z 24.07.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw	1309
Ustawa z 16.12.2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców	1311
Ustawa z 10.01.2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną	1313
Część druga	
Ustawy towarzyszące z orzecnictwem	
Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r.	1317
Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (Nr 87) dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco 9.07.1948 r.	1336

Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (Nr 98) dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie 1.07.1949 r.	1339
Ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych	1341
Ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców	1417
Ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	1423
Ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego	1438
Ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników	1459
Ustawa z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	1479
Ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	1515
Ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	1531
Ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	1542
Ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie	1558
Ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	1565
Ustawa z 11.10.2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy	1575
Ustawa z 10.06.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	1596
Ustawa z 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	1619
Ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	1625
Indeks rzeczowy	1667

PRZEPISY EUROPEJSKIEGO PRAWA PRACY Z ORZECZNICTWEM

Słowo wstępne	17
---------------------	----

Wykaz skrótów	21
---------------------	----

Część trzecia Europejskie prawo pracy

Consolidated Version of the Treaty on European Union	36
Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union	40
FREE MOVEMENT OF WORKERS	56
Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union	56
Treaty of Accession between the Kingdom of Belgium, the Kingdom of Denmark, the Federal Republic of Germany, the Hellenic Republic, the Kingdom of Spain, the French Republic, Ireland, the Italian Republic, the Grand Duchy of Luxembourg, the Kingdom of the Netherlands, the Republic of Austria, the Portuguese Republic, the Republic of Finland, the Kingdom of Sweden, the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (Member States of the European Union) and the Czech Republic, the Republic of Estonia, the Republic of Cyprus, the Republic of Latvia, the Republic of Lithuania, the Republic of Hungary, the Republic of Malta, the Republic of Poland, the Republic of Slovenia, the Slovak Republic, concerning the accession of the Czech Republic, the Republic of Estonia, the Republic of Cyprus, the Republic of Latvia, the Republic of Lithuania, the Republic of Hungary, the Republic of Malta, the Republic of Poland, the Republic of Slovenia and the Slovak Republic to the European Union	88
Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5.04.2011 on freedom of movement for workers within the Union	104
Directive of the European Parliament and of the Council of 29.04.2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No. 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (2004/38/EC)	146
Directive 2014/54/EU of the European Parliament and of the Council of 16.04.2014 on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers	222
Directive of the European Parliament and of the Council of 16.12.1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (96/71/EC)	254
Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28.06.2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services	292
Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15.05.2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation')	316

PRZEPISY EUROPEJSKIEGO PRAWA PRACY Z ORZECZNICTWEM

Słowo wstępne	17
Wykaz skrótów	21
Część trzecia Europejskie prawo pracy	
Traktat o Unii Europejskiej. Wersja skonsolidowana	37
Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Wersja skonsolidowana	41
SWOBODA PRZEPŁYWU PRACOWNIKÓW	57
Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Wersja skonsolidowana	57
Traktat o Przystąpieniu podpisany w Atenach w dniu 16.04.2003 r. między Królestwem Belgii, Królestwem Danii, Republiką Federalną Niemiec, Republiką Grecką, Królestwem Hiszpanii, Republiką Francuską, Irlandią, Republiką Włoską, Wielkim Księstwem Luksemburga, Królestwem Niderlandów, Republiką Austrii, Republiką Portugalską, Republiką Finlandii, Królestwem Szwecji, Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (Państwami Członkowskimi Unii Europejskiej) a Republiką Czeską, Republiką Estońską, Republiką Cypryjską, Republiką Łotewską, Republiką Litewską, Republiką Węgierską, Republiką Malty, Rzeczpospolitą Polską, Republiką Słowenii, Republiką Słowacką dotyczący przystąpienia Republiki Czeskiej, Republiki Estońskiej, Republiki Cypryjskiej, Republiki Łotewskiej, Republiki Litewskiej, Republiki Węgierskiej, Republiki Malty, Rzeczypospolitej Polskiej, Republiki Słowenii i Republiki Słowackiej do Unii Europejskiej	89
Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z 5.04.2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii	105
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 29.04.2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (2004/38/WE)	147
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z 16.04.2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników	223
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 16.12.1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (96/71/WE)	255
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28.06.2018 r. zmieniającą dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług	293
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z 15.05.2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”)	317

EQUAL TREATMENT FOR MEN AND WOMEN	394
Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union	394
Directive of the European Parliament and of the Council of 5.07.2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (2006/54/EC)	412
Directive of the European Parliament and of the Council of 7.07.2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC (2010/41/EU) ...	512
EQUAL TREATMENT FOR WORKERS	540
Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union	540
Council Directive of 29.06.2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (2000/43/EC)	544
Council Directive of 27.11.2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (2000/78/EC)	572
PART-TIME WORK	662
Council Directive of 15.12.1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex: Framework Agreement on part-time work (97/81/EC)	662
FIXED-TERM WORK	700
Council Directive of 28.06.1999 concerning the Framework Agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (1999/70/EC)	700
TEMPORARY WORK	768
Directive of the European Parliament and of the Council of 19.11.2008 on temporary agency work (2008/104/EC)	768
INFORMING AND CONSULTING EMPLOYEES. TRANSPARENCY AND PREDICTABILITY OF WORKING CONDITIONS IN THE EUROPEAN UNION	798
Council Directive of 14.10.1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (91/533/EEC)	798
Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20.06.2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union	820
Directive of the European Parliament and of the Council of 11.03.2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation (2002/14/EC)	880
TRANSFER OF UNDERTAKINGS	910
Council Directive of 12.03.2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses (2001/23/EC)	910

RÓWNOŚĆ TRAKTOWANIA KOBIET I MĘŻCZYZN	395
Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Wersja skonsolidowana	395
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana) (2006/54/WE)	413
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 7.07.2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (2010/41/UE)	513
RÓWNE TRAKTOWANIE PRACOWNIKÓW	541
Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Wersja skonsolidowana	541
Dyrektywa Rady z 29.06.2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (2000/43/WE)	545
Dyrektywa Rady z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (2000/78/WE)	573
PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE	663
Dyrektywa Rady z 15.12.1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (97/81/WE)	663
PRACA NA CZAS OKREŚLONY	701
Dyrektywa Rady z 28.06.1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (99/70/WE)	701
PRACA TYMCZASOWA	769
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 19.11.2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (2008/104/WE)	769
INFORMACJA I KONSULTACJA PRACOWNIKÓW. PRZEJRZYSTOŚĆ I PRZEWIDYWALNOŚĆ WARUNKÓW PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ	799
Dyrektywa Rady z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (91/533/EWG)	799
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06. 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej	821
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 11.03.2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (2002/14/WE)	881
ZMIANA PRACODAWCY	911
Dyrektywa Rady z 12.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (2001/23/WE)	911

COLLECTIVE REDUNDANCIES	974
Council Directive of 20.07.1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (98/59/EC)	974
INSOLVENCY OF THE EMPLOYER	1018
Directive of the European Parliament and of the Council of 22.10.2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (2008/94/EC)	1018
WORKING TIME AND ANNUAL LEAVE	1054
Directive of the European Parliament and of the Council of 4.11.2003 concerning certain aspects of the organisation of working time (2003/88/EC)	1054
MATERNITY PROTECTION	1138
Council Directive of 19.10.1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (92/85/EEC)	1138
WORK-LIFE BALANCE FOR PARENTS AND CARERS	1176
Council Directive of 8.03.2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (2010/18/EU)	1176
Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20.06.2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU	1218
YOUNG WORKERS	1274
Council Directive of 22.06.1994 on the protection of young people at work (94/33/EC)	1274
PROTECTION OF THE SAFETY AND HEALTH OF WORKERS AT WORK	1312
Council Directive of 12.06.1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)	1312
CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION	1358
Charter of Fundamental Rights of the European Union	1358
Protocol (No 30) for Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13.12.2007 on the application of The Charter of Fundamental Rights of The European Union to Poland and to The United Kingdom	1398
EMPLOYEE'S PERSONAL DATA PROTECTION	1404
Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27.04.2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation)	1404

ZWOLNIENIA GRUPOWE	975
Dyrektywa Rady z 20.07.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (98/59/WE)	975
NIEWYPŁACALNOŚĆ PRACODAWCY	1019
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 22.10.2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (2008/94/WE)	1019
CZAS PRACY I URLOP WYPOCZYNKOWY	1055
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (2003/88/WE)	1055
OCHRONA MACIERZYŃSTWA	1139
Dyrektywa Rady z 19.10.1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownik w ciąży, pracownik, które niedawno rodziły i pracownik karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (92/85/EWG)	1139
RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM RODZICÓW I OPIEKUNÓW	1177
Dyrektywa Rady z 8.03.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (2010/18/UE)	1177
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE	1219
MŁODZI PRACOWNICY	1275
Dyrektywa Rady z 22.06.1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (94/33/WE)	1275
BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW	1313
Dyrektywa Rady z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG)	1313
KARTA PRAW PODSTAWOWYCH UNII EUROPEJSKIEJ	1359
Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej	1359
Protokół (nr 30) do Traktatu z Lizbony zmieniającego Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską sporządzonego w Lizbonie 13.12.2007 r. w sprawie stosowania Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej do Polski i Zjednoczonego Królestwa	1399
OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH PRACOWNIKA	1405
Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)	1405

OD AUTORÓW

Przedstawiamy Państwu dwunaste wydanie *Komentarza*, napisanego przede wszystkim z myślą o stosowaniu prawa pracy w praktyce. Składa się on z trzech części.

Pierwsza z nich dotyczy Kodeksu pracy. Zawiera ona komentarz do ustawy oraz mające nadal zastosowanie ustawy nowelizujące Kodeks. W uwagach do poszczególnych artykułów omówiliśmy także szczegółowo rozporządzenia wykonawcze i ustawy związane z komentowanym przepisem. Szeroko przedstawiamy orzecznictwo Sądu Najwyższego, również nieopublikowane. W związku z rodzącą się nową gałęzią prawa – prawem zatrudnienia, komentujemy także instytucje, które stanowią załączek tej nowej dziedziny związane głównie z zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych (np. minimalna stawka godzinowa; zakaz konkurencji; zakaz dyskryminacji; wypowiedzenie umowy zlecenia; prawo zrzeszania się w związkach zawodowych). Zawarte są także informacje o stosowaniu wobec pracowników ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Drugą część rozpoczynają akty ponadkodeksowe: wyciąg z Konstytucji RP oraz dotyczące związków zawodowych i organizacji pracodawców Konwencje MOP nr 87 i 98. Uzupełnia ją – z bogatym orzecnictwem Sądu Najwyższego – zbiór ustaw dotyczących zbiorowego i indywidualnego prawa pracy. Trzecia część (załącznik do *Komentarza*) zawiera różnej rangi najważniejsze akty prawa unijnego z orzecnictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Od 1.05.2004 r. jest to prawo obowiązujące w Polsce na różnicowane sposoby (zob. uw. 15 do art. 9 k.p.).

Książkę kończy indeks rzeczowy.

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska
Warszawa, marzec 2021 r.

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- | | |
|-------------------|---|
| dyrektywa 2000/43 | – dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180, s. 22; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, s. 23) |
| dyrektywa 2000/78 | – dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303, s. 16; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 79) |
| dyrektywa 2001/23 | – dyrektywa Rady 2001/23/WE z 12.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.Urz. WE L 82, s. 16, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 98) |
| dyrektywa 2002/14 | – dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11.03.2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.Urz. WE L 80, s. 29, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 219) |
| dyrektywa 2003/88 | – dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotycząca niektórych aspektów |

- organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 299, s. 9; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 381)
- dyrektywa 2006/54 – dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana) (Dz.Urz. UE L 204, s. 23)
- dyrektywa 2010/18 – dyrektywa Rady 2010/18/UE z 8.03.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 68, s. 13, ze zm.)
- dyrektywa 76/207 – dyrektywa Rady 76/207/EWG z 9.02.1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. WE L 39, s. 40, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 187) – nie obowiązuje
- dyrektywa 89/391 – dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 183, s. 1, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 349)
- dyrektywa 91/533 – dyrektywa Rady 91/533/EWG z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288, s. 32; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 3)
- dyrektywa 92/85 – dyrektywa Rady 92/85/EWG z 19.10.1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348, s. 1, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 110)

-
- | | |
|------------------|--|
| dyrektywa 93/104 | – dyrektywa Rady 93/104/WE z 23.11.1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307, s. 18, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 197) |
| dyrektywa 94/33 | – dyrektywa Rady 94/33/WE z 22.06.1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. UE L 216, s. 12, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 213) |
| dyrektywa 96/34 | – dyrektywa Rady 96/34/WE z 3.06.1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.Urz. WE L 145, s. 4, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 285) – nie obowiązuje |
| dyrektywa 96/71 | – dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16.12.1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. WE L 18 z 1997 r., s. 1, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 431) |
| dyrektywa 97/81 | – dyrektywa Rady 97/81/WE z 15.12.1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 14 z 1998 r., s. 9, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 267) |
| dyrektywa 98/59 | – dyrektywa Rady 98/59/WE z 20.07.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225, s. 16, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 327) |
| dyrektywa 99/70 | – dyrektywa Rady 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków |
-

	Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. UE L 175, s. 43; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 368)
EKPC	– Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), a następnie zmieniona i uzupełniona Protokołem nr 14 zmieniającym system kontroli Konwencji (Dz.U. z 2010 r. Nr 90, poz. 587)
EKS (Europejska Karta Społeczna)	– Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.)
Karta Nauczyciela	– ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.)
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.)
k.h.	– rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.06.1934 r. – Kodeks handlowy (Dz.U. Nr 57, poz. 502 ze zm.) – nie obowiązuje
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
Konwencja MOP nr 87	– Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (nr 87) dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco 9.07.1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125)
Konwencja MOP nr 98	– Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (nr 98) dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie 1.07.1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)
k.p.a.	– ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 256 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 1575 ze zm.)
k.p.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 30 ze zm.)

KPP	– Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 389)
k.p.w.	– ustawa z 24.08.2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2020 r. poz. 729 ze zm.)
k.r.o.	– ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1359)
k.s.h.	– ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1526 ze zm.)
k.w.	– ustawa z 20.05.1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2021 r. poz. 281)
pr. ośw.	– ustawa z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.)
pr. przed.	– ustawa z 6.03.2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2021 r. poz. 162)
pr. restr. (Prawo restrukturyzacyjne)	– ustawa z 15.05.2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (Dz.U. z 2020 r. poz. 814 ze zm.)
pr. spółdz.	– ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2020 r. poz. 275 ze zm.)
pr. up. (Prawo upadłościowe)	– ustawa z 28.02.2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 1228 ze zm.)
p.w.u.r.a.	– ustawa z 13.10.1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.)
r.ch.z. (rozporządzenie o chorobach zawodowych)	– rozporządzenie Rady Ministrów z 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. z 2013 r. poz. 1367)
r.d.p. (rozporządzenie o dokumentacji pracowniczej)	– rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369)
r.n.p.s.b.	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. poz. 167)
r.o.d.o. (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)	– rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.Urz. UE L 119, s. 1, ze sprost.)

rozporządzenie o badaniach lekarskich	– rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 2067 ze zm.)
rozporządzenie w sprawie wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich	– rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8.12.2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. poz. 2243)
r.p.b.h.p. (rozporządzenie o bhp)	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.)
r.p.r.u.z.	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 4.04.2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz.U. Nr 34, poz. 408)
r.p.z.m.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.)
r.s.b.h.p.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 2.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 109, poz. 704 ze zm.)
r.s.u.n.p. (rozporządzenie o usprawiedliwianiu nieobecności)	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)
r.s.u.w. (rozporządzenie o ustalaniu wynagrodzeń)	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 927)

r.ś.p. (rozporządzenie o świadectwach)	– rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862)
r.u.o.p.w.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870)
r.w.o.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663)
r.w.o.m.p.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 10.10.1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 662)
r.z.u.u.w. (rozporządzenie o urlopach)	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.)
TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
TUE	– Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 13)
TWE	– Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 321E z 2006 r., s. 37)
u.COVID (ustawa antykoronawirusowa)	– ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 1842 ze zm.)
u.COVID2 (ustawa antykoronawirusowa 2)	– ustawa z 16.04.2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. poz. 695 ze zm.)
u.COVID3 (ustawa antykoronawirusowa 3)	– ustawa z 14.05.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. poz. 875 ze zm.)

u.COVID4 (ustawa antykoronawirusowa 4)	– ustawa z 19.06.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. poz. 1086 ze zm.)
u.COVID5 (ustawa antykoronawirusowa 5)	– ustawa 28.10.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. poz. 2112 ze zm.)
u.COVID6 (ustawa antykoronawirusowa 6)	– ustawa z 9.12.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2255)
u.c.p.k. (ustawa o czasie pracy kierowców)	– ustawa z 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2019 r. poz. 1412)
u.d.p.p.w. (ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie)	– ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2020 r. poz. 1057)
u.d.p.r.s.u.	– ustawa z 10.06.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. z 2018 r. poz. 2206 ze zm.)
u.e.r. (ustawa o emeryturach i rentach)	– ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 291 ze zm.)
u.e.r.z.	– ustawa z 5.04.2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1832)
u.e.z.i.g. (ustawa o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej)	– ustawa z 4.03.2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2036 ze zm.)
u.j.p. (ustawa o języku polskim)	– ustawa z 7.10.1999 r. o języku polskim (Dz.U. z 2019 r. poz. 1480 ze zm.)
u.k.s.c. (ustawa o kosztach sądowych w sprawach cywilnych)	– ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 755 ze zm.)
u.m.w.p. (ustawa o minimalnym wynagrodzeniu)	– ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207)

u.o.d.o. z 1997 r. (ustawa o ochronie danych osobowych z 1997 r.)	– ustawa z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 922 ze zm.) – nie obowiązuje
u.o.h.	– ustawa z 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. z 2019 r. poz. 466 ze zm.)
u.o.m.f.p.	– ustawa z 20.01.2011 r. o odpowiedzialności majątkowej funkcjonariuszy publicznych za rażące naruszenie prawa (Dz.U. z 2016 r. poz. 1169)
u.o.p. (ustawa o organizacjach pracodawców)	– ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2019 r. poz. 1809)
u.o.r.p. (ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych)	– ustawa z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2020 r. poz. 7)
u.p.d.o.f. (ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych)	– ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1426 ze zm.)
u.p.p. (ustawa o przedsiębiorstwach państwowych)	– ustawa z 25.09.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1644 ze zm.)
u.p.p.k.	– ustawa z 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342)
u.p.u.p.	– ustawa z 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 537)
u.p.z.i.r.p. (ustawa o promocji zatrudnienia)	– ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.)
u.r.o.m.p. (ustawa antykryzysowa z 2013 r.)	– ustawa z 11.10.2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 669)
u.r.o.n. (ustawa o rehabilitacji i zatrudnianiu niepełnosprawnych)	– ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.)
u.r.s.z. (ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych)	– ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123)
u.r.u.s.p. (ustawa antypowodziowa z 2011 r.)	– ustawa z 16.09.2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz.U. z 2021 r. poz. 379)
u.s.k.ż.	– ustawa z 18.04.2002 r. o stanie klęski żywiołowej (Dz.U. z 2017 r. poz. 1897)

u.s.o.	– ustawa z 7.09.1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2020 r. poz. 1327 ze zm.)
ustawa nowelizująca z 2.02.1996 r.	– ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.)
ustawa nowelizująca z 9.11.2000 r.	– ustawa z 9.11.2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.)
ustawa nowelizująca z 24.08.2001 r.	– ustawa z 24.08.2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405 ze zm.)
ustawa nowelizująca z 26.07.2002 r.	– ustawa z 26.07.2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.)
ustawa nowelizująca z 14.11.2003 r.	– ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081)
ustawa nowelizująca z 21.11.2008 r.	– ustawa z 21.11.2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 223, poz. 1460)
ustawa nowelizująca z 12.07.2013 r.	– ustawa z 12.07.2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. poz. 896)
ustawa nowelizująca z 26.07.2013 r.	– ustawa z 26.07.2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. poz. 1028)
ustawa nowelizująca z 25.06.2015 r.	– ustawa z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220)
ustawa nowelizująca z 24.07.2015 r.	– ustawa z 24.07.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1268 ze zm.)
ustawa nowelizująca z 16.12.2016 r.	– ustawa z 16.12.2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. poz. 2255 ze zm.)
ustawa nowelizująca z 10.01.2018 r.	– ustawa z 10.01.2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronizacją (Dz.U. poz. 357)
ustawa o ochronie danych osobowych z 2018 r.	– ustawa z 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1781)

ustawa o PIP (ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy)	– ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251)
ustawa o PIS	– ustawa z 14.03.1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz.U. z 2021 r. poz. 195)
ustawa o RDS	– ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)
u.s.u.s. (ustawa systemowa)	– ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266 ze zm.)
u.s.z.p.p. (ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego)	– ustawa z 25.09.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1543)
u.ś.p.u.s. (ustawa o świadczeniach w razie choroby i macierzyństwa)	– ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.)
u.u.w.ch. (ustawa wypadkowa)	– ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1205)
u.z.c.z. (ustawa o zwalczaniu chorób zakaźnych)	– ustawa z 5.12.2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2020 r. poz. 1845 ze zm.)
u.z.f.ś.s. (ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych)	– ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1070)
u.z.g. (ustawa o zwolnieniach grupowych)	– ustawa z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) – nie obowiązuje
u.z.n.k. (ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji)	– ustawa z 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2020 r. poz. 1913)
u.z.p.t. (ustawa o pracownikach tymczasowych)	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563)
u.z.r.s.p. (ustawa o grupowych zwolnieniach)	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)

- u.z.s. (ustawa o zarządzie sukcesyjnym) – ustawa z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej (Dz.U. poz. 1629), od 1.01.2020 r. ustawa z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. z 2021 r. poz. 170)
- u.z.z. (ustawa o związkach zawodowych) – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)

Publikatory aktów prawnych, zbiory orzecznictwa i czasopisma

- Dz.U. – Dziennik Ustaw
- Dz.Urz. UE – Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
- Dz.Urz. WE – Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
- ECR – European Court Reports
- M.P. – Monitor Polski
- M.P.Pr. – Monitor Prawa Pracy
- M.P.Pr.-wkl. – Monitor Prawa Pracy – wkładka
- M. Praw. – Monitor Prawniczy
- ONSA – Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
- OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSNAPIUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – zbiór urzędowy od lipca 1994 r. do stycznia 2003 r.
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna – zbiór urzędowy od 1995 r.
- OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Cywilna i Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – zbiór urzędowy od 1963 r. do 1994 r.
- OSNCP-ZD – Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Cywilna i Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – Zbiór Dodatkowy
- OSNKW – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa – zbiór urzędowy
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych – zbiór

	urzędowy od stycznia 2003 r., od 1.01.2019 r. – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – Zbiór Urzędowy
OSNP-wkł.	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych – wkładka
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich od 1991 r.
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego – zbiór urzędowy
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego – zbiór urzędowy, Seria A
OTK-B	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego – zbiór urzędowy, Seria B
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPiPS	– Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej
Pr. Pracy	– Prawo Pracy
Prz. Sejm.	– Przegląd Sejmowy
PS	– Przegląd Sądowy
R.Pr.	– Radca Prawny
Zb. Orz.	– Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu

Inne

CEIDG	– Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej
EOG	– Europejski Obszar Gospodarczy
ETPC	– Europejski Trybunał Praw Człowieka
EWG	– Europejska Wspólnota Gospodarcza
KFS	– Krajowy Fundusz Szkoleniowy
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
RM	– Rada Ministrów
SA	– Sąd Apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TS	– Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (od 1.12.2009 r.; poprzednio do 30.11.2009 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości)
UE	– Unia Europejska

- załącznik do Komentarza – „Przepisy europejskiego prawa pracy z orzecznictwem” dostępne w wersji elektronicznej [www.kodeks-pracy-komentarz-wyd-12.wolterskluwer.pl] po wpisaniu zamieszczonego w książce kodu aktywnego

CZĘŚĆ PIERWSZA
Komentarz

USTAWA

z 26.06.1974 r.

Kodeks pracy¹

(Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:

- 1) dyrektywy 83/477/EWG z 19.09.1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz.Urz. WE L 263, s. 25, ze zm.),
- 2) dyrektywy 86/188/EWG z 12.05.1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 137, s. 28),
- 3) dyrektywy 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 183, s. 1),
- 4) dyrektywy 89/654/EWG z 30.11.1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393, s. 1),
- 5) dyrektywy 89/655/EWG z 30.11.1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393, s. 13, ze zm.),
- 6) dyrektywy 89/656/EWG z 30.11.1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393, s. 18),
- 7) dyrektywy 90/269/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156, s. 9),

- 8) dyrektywy 90/270/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156, s. 14),
- 9) dyrektywy 90/394/EWG z 28.06.1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 196, s. 1, ze zm.),
- 10) dyrektywy 91/322/EWG z 29.05.1991 r. w sprawie ustalenia indykatywnych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 177, s. 22),
- 11) dyrektywy 91/383/EWG z 25.06.1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 206, s. 19),
- 12) dyrektywy 91/533/EWG z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288, s. 32),
- 13) dyrektywy 92/57/EWG z 24.06.1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245, s. 6),
- 14) dyrektywy 92/58/EWG z 24.06.1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245, s. 23),
- 15) dyrektywy 92/85/EWG z 19.10.1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348, s. 1),
- 16) dyrektywy 93/104/WE z 23.11.1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307, s. 18),
- 17) dyrektywy 94/33/WE z 22.06.1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. WE L 216, s. 12),
- 18) dyrektywy 96/34/WE z 3.06.1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz.Urz. WE L 145, s. 4),
- 19) (uchylony),
- 20) dyrektywy 97/80/WE z 15.12.1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. WE L 14 z 1998 r., s. 6),
- 21) dyrektywy 98/24/WE z 7.04.1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 131, s. 11),

- 22) dyrektywy 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175, s. 43),
 - 23) dyrektywy 1999/92/WE z 16.12.1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 23 z 2000 r., s. 57),
 - 24) dyrektywy 2000/34/WE z 22.06.2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz.Urz. WE L 195, s. 41),
 - 25) dyrektywy 2000/39/WE z 8.06.2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy – w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 142, s. 47),
 - 26) dyrektywy 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180, s. 22),
 - 27) dyrektywy 2000/54/WE z 18.09.2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 262, s. 21),
 - 28) dyrektywy 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303, s. 16),
 - 29) dyrektywy 2002/44/WE z 25.06.2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 177, s. 13),
 - 30) dyrektywy 2003/10/WE z 6.02.2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 42, s. 38),
 - 31) dyrektywy 2010/18/UE z 8.03.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 68, s. 13).
- Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie – z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej – dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.

PREAMBUŁA
(uchylona)

DZIAŁ PIERWSZY

Przepisy ogólne

ROZDZIAŁ I

Przepisy wstępne

Art. 1. Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

1. Kodeks pracy jest **aktem równorzędnym** z innymi aktami rangi ustawowej. Z nadania ustawie nazwy „Kodeks” nie wynika jej formalna nadrzędność wobec innych ustaw (zob. art. 5 i 9 k.p.). Kodeks jest jednakże najważniejszym źródłem prawa w sensie faktycznym i z tego względu, interpretując przepisy innych ustaw – w razie wątpliwości – należy rozumieć je w sposób zgodny z Kodeksem.

2. Omawiany przepis poza prawami i obowiązkami pracowników i pracodawców reguluje jeszcze **inne zagadnienia**: nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy (art. 18⁴–18⁵), sprawy związane z reprezentacją interesów zbiorowych pracodawców i pracowników, a także współzarządzaniem zakładem pracy (art. 18¹–18³), dotyczące układów zbiorowych pracy (art. 238–241³⁰), odpowiedzialności wobec państwa za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–283) oraz rozpoznawania sporów ze stosunku pracy (art. 242–265). Częściowo reguluje także sytuację prawną osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 302–304³), w tym także przez dzieci (art. 304⁵).

3. Niektóre ważne zagadnienia dotyczące stosunku pracy są uregulowane **poza Kodeksem pracy**. Dotyczy to w szczególności zwolnień pracowników z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zob. zamieszczona w drugiej części *Komentarza* ustawa o grupowych zwolnieniach). Co do stosowania Kodeksu cywilnego do stosunku pracy zob. art. 300.

4. Od 1.05.2004 r. obowiązują – jako część polskiego systemu prawnego – przepisy Unii Europejskiej (zob. uw. 15 do art. 9 i załącznik do *Komentarza*).

5. Prawo właściwe dla międzynarodowych zobowiązań umownych, w tym zobowiązań ze stosunku pracy, w aktualnym stanie prawnym określa rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17.06.2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.Urz. UE L 177, s. 6, ze zm.) oraz art. 28 ustawy z 4.02.2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 2015 r. poz. 1792).

Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

1.1. Pracownikiem może być tylko **osoba fizyczna**, gdyż jej obowiązkiem jest osobiste wykonywanie pracy. Osoby wykonujące pracę w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy (np. na podstawie umowy zlecenia) nie są pracownikami (zob. uw. 8 do art. 22).

1.2. Pojęcie **osoby wykonującej pracę zarobkową** oznacza pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. Jest ono zdefiniowane w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. w brzmieniu nadanym od 1.01.2019 r. przez nowelizację tej ustawy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608) i stosuje się je w **zbiorowym prawie pracy**: w ustawie o związkach zawodowych i innych przypadkach wskazanych ustawowo, zob. niżej uw. 1.2 do art. 3. Do osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy należy w szczególności zaliczyć osoby wykonujące odpłatnie pracę na podstawie umowy zlecenia, nienazwanej umowy o świadczenie

usług, do której odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.), umowy agencyjnej (art. 758 i n. k.c.) i umowy o wykonywanie pracy nakładczej (art. 303 § 1 k.p.).

Osoba fizyczna wykonująca pracę jest określona w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych jako „**zatrudniony**” (zob. uw. 1.4 do art. 18^{3a}–18^{3c}).

2. Nie ma w prawie pracy **górnjej granicy** wieku pracownika. Osiągnięcie wieku emerytalnego nie jest przeszkodą do kontynuowania zatrudnienia. Jak przyjął SN (7) w uchwale z 21.01.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009/19–20, poz. 248, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.). Zob. także uwagi do art. 11², 11³ i 18^{3a}–18^{3c} oraz art. 45.

3. **Dolna granica wieku** – co do zasady – wynosi 18 lat (art. 22 § 2 k.p.). Zatrudnianie osób w wieku od 15 do 18 lat (młodocianych) jest dopuszczalne jedynie przy zachowaniu szczególnych warunków (zob. art. 190 i n.). Zatrudnianie dzieci reguluje art. 304⁵.

4. Wskazane w tym przepisie podstawy powstania stosunku pracy (art. 22 k.p.) to: umowa o pracę – art. 25 i n., powołanie – art. 68, wybór – art. 73, mianowanie – art. 76 oraz spółdzielcza umowa o pracę – art. 77 (co do zatrudnienia pracowników w formie telepracy por. rozdział IIb działu drugiego).

5. Pojęcie **pracownika tymczasowego** określa art. 2 pkt 2 u.z.p.t., zamieszczonej w części drugiej *Komentarza* (zob. uw. 8.4 do art. 22).

Art. 3. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

1.1. Pracodawca jest podmiotem prawa pracy, którego łączy z pracownikiem stosunek pracy. Pracodawcami mogą być wszystkie osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną (art. 33¹ k.c.). Jednakże podmiotowość po

stronie pracodawcy obejmuje także inne **jednostki organizacyjne** niebędące osobami prawnymi. Pracodawcami mogą być wydzielona organizacyjnie i finansowo część osoby prawnej (tzw. pracodawca wewnętrzny), a także jednostka organizacyjna pozbawiona osobowości prawnej (np. urząd). Każda z tych jednostek musi, choćby potencjalnie, zatrudniać pracowników (w odniesieniu do nadużycia przez pracodawcę konstrukcji osobowości prawnej zob. wyrok SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13, powołany w uw. 4 do art. 11²).

1.2. Szersze pojęcie pracodawcy zostało wprowadzone przez art. 1¹ pkt 2 u.z.z. w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą u.z.z. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608) z mocą obowiązującą od 1.01.2019 r. Według tego przepisu, ilekroć w ustawie o związkach zawodowych jest mowa o pracodawcy, należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy zatrudnienia. To pojęcie pracodawcy jest zastosowane także w innych ustawach regulujących **zbiorowe prawo pracy**; zob. art. 1 ust. 2 u.o.p., art. 5 u.r.s.z. i art. 1 ust. 1 ustawy o RDS. Używany w tych ustawach wyraz „pracodawca” oznacza pracodawcę w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 u.z.z., czyli w szerokim znaczeniu tego pojęcia. Jeżeli zaś ustawodawca chce wprowadzić w tych aktach przepis dotyczący tylko pracodawcy w dotychczasowym, węższym znaczeniu tego pojęcia, to musi zaznaczyć, że chodzi w nim o pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. W tych przypadkach, w których stosuje się szerokie pojęcie pracodawcy, druga strona stosunku zatrudnienia jest określona jako osoba wykonująca pracę zarobkową.

Istota wprowadzonej zmiany polega na rozciągnięciu, w zbiorowym prawie pracy, organizacyjnego rozumienia pracodawcy na cywilne stosunki zatrudnienia. W tym zakresie dla osoby wykonującej pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, drugą stroną stosunku prawnego jest pracodawca określony jako jednostka organizacyjna, która może stanowić część osoby prawnej. Jest ona zdefiniowana tak samo jak pracodawca dla pracownika (por. niżej uw. 2 i 3) i dlatego nosi tę samą nazwę – pracodawca. Obecnie w zbiorowym prawie pracy przymiot pracodawcy przysługuje nawet wtedy, gdy dana jednostka organizacyjna nie zatrudnia żadnego pracownika w rozumieniu art. 2, a jedynymi zatrudnionymi są osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Na podstawie art. 21 ust. 3 u.z.z. szerokie pojęcie pracodawcy ma odpowiednie zastosowanie także do działu jedenastego Kodeksu pracy o układach zbiorowych, przy czym na mocy tego przepisu stosuje się go nie tylko do pracowników, ale również do innych osób wykonujących pracę zarobkową.

1.3. Podmiot zatrudniający jest pojęciem wprowadzonym w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych (art. 2 ust. 1 pkt 21) do oznaczenia strony umowy z osobą zatrudnioną (są one określone w art. 2 ust. 1 pkt 18 u.p.k., zob. uw. 1.4 do art. 18^{3a}–18^{3e}). Ma ono zastosowanie tylko do pracowniczych programów emerytalnych.

2. Po 2000 r. w orzecznictwie Sądu Najwyższego nastąpiło **rozdwojenie pojęcia pracodawcy**. W indywidualnym prawie pracy nadal przeważa koncepcja **pracodawcy w sensie organizacyjnym** – zob. np. wyrok SN z 14.02.2018 r., I PK 351/16, OSNP 2018/12, poz. 156. Natomiast w zbiorowym prawie pracy – co w szczególności dotyczy zdolności do zawarcia porozumienia partnerów społecznych – przyjmowana jest koncepcja pracodawcy majątkowego, czyli że pracodawcą mającym zdolność do zawarcia układu zbiorowego lub innego porozumienia jest spółka, a nie jej oddziały, mimo że są one wyodrębnione organizacyjnie i finansowo. Do zawierania umów o pracę te oddziały mają upoważnienie wynikające z art. 3, ale porozumienie zbiorowe może zawrzeć spółka (zob. art. 241²⁸ oraz uw. 10 do art. 9), a jej oddział tylko wtedy, gdy wynika to wyraźnie z umocowania udzielonego przez spółkę.

Także w indywidualnym prawie pracy pojawia się **majątkowa koncepcja pracodawcy**, czego przykładem jest wyrok SN z 20.09.2005 r., II PK 413/04, OSNP 2006/13–14, poz. 211, według którego spółka akcyjna może być pracodawcą dyrektora jej oddziału terenowego. Jak się wydaje, zgodnie z tą koncepcją wypowiedział się SN w wyroku z 14.06.2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007/13–14, poz. 183, stwierdzając, że prowadzone przez stowarzyszenie oświatowe szkoły niepubliczne, które nie mają samodzielności organizacyjnej i majątkowej oraz nie zatrudniają we własnym imieniu pracowników, nie są pracodawcami zatrudnionych w nich nauczycieli. Zob. też niżej uw. 4 stwierdzającą, że jeżeli spółka cywilna prowadzi przedsiębiorstwo, to nie ono jest pracodawcą, lecz wszyscy wspólnicy.

Wyrazem tej koncepcji są też wyroki I PK 284/02 i I PK 81/10, powołane niżej w uw. 5, oraz postanowienie II UZ 34/14, powołane w uw. 4.

Majątkową konstrukcją pracodawcy posłużył się SN w wyroku z 24.02.2015 r., II PK 88/14, OSNP 2016/11, poz. 138. Stwierdził, że wezwanie przez pracownika do próby ugodowej pracodawcy „ekonomicznego” przerywa bieg przedawnienia przeciwko pracodawcy „wewnętrznemu” (art. 3 k.p.) w przypadku dochodzenia roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy (art. 123 § 1 pkt 1 w zw. z art. 442¹ § 3 k.c.). Stanowisko SN nie jest jednak jednoznaczne, gdyż w uzasadnieniu przyjął, że powoływanie się przez pracodawcę wewnętrznego na zarzut przedawnienia jest nieskuteczne nie z powodu przerwania biegu przedawnienia wskutek przedsięwzięcia przed sądem czynności bezpośrednio w celu dochodzenia roszczenia, lecz z uwagi na sprzeczność tego zarzutu z zasadami współzycia społecznego.

Organizacyjna (zarządcza) koncepcja pracodawcy, uznająca za pracodawcę jednostkę organizacyjną stanowiącą część osoby prawnej, stwarza coraz więcej niejasności w praktyce stosowania prawa. Kryterium jej wyodrębnienia majątkowego jest pozorne i nietrwałe, gdyż jednostka ta może zarządzać powierzonym mieniem tylko w granicach wyznaczonych przez osobę prawną, będącą właścicielem tego mienia lub dysponującą nim na podstawie innego tytułu prawnego, która może w każdej chwili tę jednostkę dowolnie przekształcić lub zlikwidować.

Dlatego budzi wątpliwości aktualność orzecznictwa powołanego w uw. 3 do komentowanego artykułu. Moim zdaniem za zobowiązania wobec pracownika odpowiada ten podmiot, który jest właścicielem mienia lub ma do niego inny tytuł prawny, bo i tak egzekucja prowadzona jest z całego mienia osoby prawnej lub innego podmiotu nim władającego. Majątkowa koncepcja pracodawcy nie jest utrudnieniem dla dochodzenia roszczeń przez pracownika ze względu na szczególnie określoną miejscowo właściwość sądu (art. 461 § 1 k.p.c.; zob. uw. 6.1 do art. 262).

Jak wskazuje orzecznictwo, nawet uznanie za pracodawcę tylko osoby prawnej nie zapewnia sprawiedliwego stosowania prawa pracy i nie jest przeszkodą w jego nadużywaniu. Chodzi tu o **nadużycie osobowości prawnej**. Jest ono możliwe w szczególności w relacjach między spółką dominującą i spółkami zależnymi, które mogą być dowolnie tworzone przez spółkę dominującą. Wskazać tu można wyrok SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016/2, poz. 17, według którego w przypadku nadużycia przez spółkę

dominującą konstrukcji osobowości prawnej ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i 18 § 3) może nastąpić przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3) z sytuacją pracowników spółki dominującej. W tym samym kierunku wypowiedział się SN w wyroku z 17.03.2015 r., I PK 179/14, OSNP 2016/11, poz. 140. Stwierdził, że ocena, czy umowa zlecenia zawarta ze spółką zależną została zawarta w celu obejścia prawa w zakresie przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych w spółce dominującej (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), może wymagać wykładni art. 3 i 22 § 1 k.p., z uwzględnieniem koncepcji „przebicia zasłony korporacyjnej”.

Jednoznacznie ten kierunek wykładni zaakceptował SN w wyroku z 8.07.2015 r., II PK 282/14, OSNP 2017/6, poz. 66. Stwierdził, że praca wykonywana na podstawie umowy zlecenia, zawartej między spółką wchodzącą w skład grupy spółek a pracownikiem innej spółki należącej do tej samej grupy, której przedmiotem jest wykonywanie tych samych czynności co wynikające z umowy o pracę, jest pracą świadczoną w ramach stosunku pracy ze spółką-pracodawcą.

3.1. W orzecznictwie Sądu Najwyższego widoczna jest tendencja do uznawania za pracodawcę, w złożonych strukturach organizacyjnych, niższego szczebla tej struktury. Na przykład, jeżeli spółka prawa handlowego ma oddziały w różnych miejscowościach, to one są zazwyczaj uważane za pracodawców, a nie spółka, mimo że ona jest osobą prawną. Przykładowo w wyroku z 6.11.1991 r., I PRN 47/91, LEX nr 13629, SN stwierdził, że każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3, chyba że dla niektórych pracowników za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jej część składową.

Podobnie jest w odniesieniu do jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa – za pracodawcę sędziego sądu rejonowego uważany jest ten sąd (uchwała SN z 23.07.1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994/6, poz. 123). Z uchwały SN z 29.07.2003 r., III PZP 8/03, OSNP 2004/5, poz. 75, wynika, że pracodawcą prokuratora prokuratury rejonowej jest ta prokuratura. Pracodawcą dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy jest ten urząd, a nie Krajowy Urząd Pracy (wyrok SN z 19.12.1997 r., I PKN 448/97, OSNAPiUS 1998/22, poz. 649). Analogicznie traktowane są gminne jednostki organizacyjne. Według

wyroku SN z 20.10.1998 r., I PKN 390/98, OSNAPiUS 1999/23, poz. 744, gminny ośrodek pomocy społecznej jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja do jego zatrudnienia i zwalniania należała do zarządu gminy, a kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwała burmistrzowi (wójtowi). Z wyroku SN z 11.09.1998 r., II UKN 196/98, OSNAPiUS 1999/18, poz. 589, wynika, że szkoły podstawowe prowadzone przez gminy są pracodawcami dla zatrudnionych w nich nauczycieli i innych pracowników. Wobec pracowników za tego rodzaju zobowiązania pracodawców odpowiedzialność ponoszą Skarb Państwa lub gmina.

Aby te **jednostki będące częścią większej struktury** mogły być uznane za pracodawcę, muszą spełniać dwa podstawowe warunki uregulowane w przepisach wewnętrznych określających ich status: w zakresie wyodrębnienia finansowo-organizacyjnego oraz samodzielnego zatrudniania pracowników (upoważnienie do zawierania i rozwiązywania umów o pracę wynikające jedynie z oświadczenia woli kierownika wyższego szczebla jest niewystarczające, zob. np. wyrok SN z 14.02.2018 r., I PK 351/16, LEX nr 2486199). Jeżeli pracodawca jest częścią osoby prawnej, za zobowiązania wobec pracowników ta osoba prawna ponosi odpowiedzialność całym swoim majątkiem. Wyodrębnienie finansowe pracodawcy jest tylko zabiegiem wewnątrzorganizacyjnym tej osoby prawnej, niemającym wpływu na jej majątkową odpowiedzialność wobec wierzycieli (tu: pracowników).

Niektóre przepisy wykluczają możliwość traktowania, w ich rozumieniu, części osoby prawnej jako pracodawcy. W szczególności art. 3 u.o.r.p. (zamieszczonej w drugiej części *Komentarza*) w takim zakresie, w jakim stanowi o upadłości pracodawcy, obejmuje tym pojęciem całą osobę prawną. Część osoby prawnej nie ma bowiem zdolności upadłościowej. Nie ma ona też zdolności restrukturyzacyjnej (art. 4 pr. restr.).

3.2. W odniesieniu do złożonych struktur organizacyjnych, w szczególności ci prawa publicznego, których ustrój indywidualnie określa ustawa, należy zachować ostrożność przy ustalaniu jednostki będącej pracodawcą. Ustawa może bowiem indywidualnie wskazywać tę jednostkę i wtedy nie stosuje się reguł wynikających z art. 3.

Przykładowo należy wskazać na art. 11 ustawy z 9.05.2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (Dz.U. z 2019 r. poz. 1505). Stanowi on, że Agencja jest pracodawcą w stosunku do pracowników zatrudnionych w Centrali Agencji, oddziałach regionalnych oraz biurach powiatowych. Oddział regionalny Agencji nie jest więc pracodawcą i z tego względu nie ma zdolności sądowej i procesowej w sprawach z zakresu prawa pracy – art. 460 k.p.c. (zob. wyrok SN z 6.11.2013 r., III PK 116/12, OSNP 2014/9, poz. 130). Podobnie jest w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę w oddziałach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jak wynika z uzasadnienia uchwał SN z 24.01.2012 r., III UZP 3/11, OSNP 2012/15–16, poz. 197, oraz z 9.02.2012 r., I UZP 10/11, OSNP 2012/23–24, poz. 291, są oni pracownikami Zakładu, a nie jego jednostek terenowych.

4. Spółka cywilna (art. 860–875 k.c.) nie jest osobą prawną, lecz umową tworzącą stosunek zobowiązaniowy. Jej majątek jest wspólnym majątkiem wspólników (art. 863 k.c.) w postaci współwłasności łącznej (art. 196 k.c.). Za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiadają solidarnie (art. 864 k.c.), zaś do egzekucji z majątku wspólnego konieczny jest tytuł egzekucyjny przeciwko wszystkim wspólnikom (art. 778 k.p.c.). Jeżeli zatem spółka prowadzi przedsiębiorstwo lub inną jednostkę wyodrębnioną organizacyjnie, to ta jednostka nie może być uznana za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p., gdyż nie jest ona wyodrębniona finansowo. Jednostka taka nie ma własnych długów i wierzytelności, ponieważ jest częścią wspólnego majątku wspólników. W tych przypadkach pracodawcą są **wszyscy wspólnicy łącznie (zbiorowy pracodawca)**. W odniesieniu do pojęcia pracodawcy nie ma konstrukcyjnej różnicy między wspólnikami spółki cywilnej a osobą fizyczną prowadzącą przedsiębiorstwo lub zakład, a w tych przypadkach za pracodawcę uważa się osobę fizyczną, a nie prowadzoną przez nią jednostkę organizacyjną (zob. niżej uw. 5).

Z tych względów należy podzielić stanowisko SN przedstawione w tezie 1 postanowienia z 17.06.2014 r., II UZ 34/14, LEX nr 1487088, że przedsiębiorstwo (art. 55¹ k.c.) stworzone w ramach spółki cywilnej nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników. W uzasadnieniu SN podkreślił, że stroną zawieranych umów o pracę są wszyscy wspólnicy, a nie spółka. Wcześniejsze orzecznictwo uznające za pracodawcę spółkę było powiązane z nieobowiązującą ustawą z 23.12.1988 r.

o działalności gospodarczej, na podstawie której spółka cywilna była uważana za podmiot gospodarczy. Późniejsze ustawy regulujące działalność gospodarczą za przedsiębiorców uznały wspólników spółki cywilnej.

Praktyczną konsekwencją dla pracownika – jeżeli zamierza uzyskać zaspokojenie roszczenia ze **wspólnego majątku wspólników** – jest konieczność wytoczenia powództwa przeciwko wszystkim wspólnikom i uzyskania wyroku przeciwko nim. Do prowadzenia egzekucji niezbędne jest opatrzenie tego wyroku klauzulą wykonalności wobec wszystkich wspólników (art. 778 k.p.c.). Powstały w ten sposób tytuł wykonawczy jest podstawą do prowadzenia egzekucji przeciwko wszystkim lub wybranym przez pracownika wspólnikom, i to nie tylko z ich majątku wspólnego, ale także z **majątków osobistych poszczególnych wspólników**. Ponieważ wszyscy wspólnicy spółki cywilnej ponoszą solidarną odpowiedzialność majątkiem osobistym za zobowiązania spółki (art. 864 k.c.), to pracownik może – według swego uznania – pozwać tylko część wspólników. Skutkiem tego jest wprawdzie niemożliwość zaspokojenia roszczenia ze wspólnego majątku wspólników, ale może to być dla pracownika korzystne w razie znacznej liczby wspólników, powodującej praktyczne trudności w skutecznym prowadzeniu procesu.

Co do reprezentacji spółki cywilnej zob. uw. 2.3 do art. 3¹.

Na podstawie art. 8 w zw. z art. 22 k.s.h. SN stwierdził, że pracodawcą jest **spółka jawna**, a nie jej wspólnicy (wyrok z 4.11.2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005/14, poz. 206).

5. Osoba fizyczna zatrudniająca pracowników jest pracodawcą niezależnie od tego, czy zatrudnia ich dla uzyskania zysku (np. właściciel przedsiębiorstwa lub warsztatu rzemieślniczego), czy dla zaspokojenia potrzeb osobistych, ewentualnie rodzinnych (np. zatrudnianie gosposi lub opiekunki do dziecka). Śmierć pracodawcy jest uregulowana w art. 63².

Według wyroku SN z 22.08.2003 r., I PK 284/02, OSNP 2004/17, poz. 297, pracodawcą (art. 3) jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia

działalności gospodarczej (art. 55¹ k.c.). Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 3.11.2010 r., I PK 81/10, OSNP 2012/1–2, poz. 10, stwierdzając, że pracodawcą (art. 3) jest osoba fizyczna prowadząca działalność w formie niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej, a nie ten zakład.

6. Co do pojęcia pracodawcy użytkownika zob. uw. 8.4 do art. 22.

7. Według art. 2 ustawy nowelizującej z 2.02.1996 r., ilekroć w przepisach prawa pracy jest mowa o prawach i obowiązkach zakładu pracy lub kierownika zakładu pracy, przepisy te stosuje się odpowiednio do pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.

Art. 3¹. § 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

1. Przepis ten reguluje reprezentację pracodawcy w **indywidualnym i zbiorowym** prawie pracy.

2.1. Podmiot (organ) uprawniony do reprezentowania pracodawcy określają **ustawy i przepisy wewnętrzne** regulujące ustrój pracodawcy. Pracodawcę będącego osobą prawną reprezentuje jej organ (art. 38 k.c.) osobiście lub przez wyznaczoną do tego osobę (art. 3¹ k.p.). Jeżeli osoba prawna nie może być reprezentowana ze względu na brak organu lub brak w składzie organu właściwego do reprezentowania, jest ona reprezentowana przez kuratora ustanowionego przez sąd (art. 42 i 42¹ k.c.).

Jak słusznie przyjął SN w wyroku z 5.10.2017 r., I PK 287/16, LEX nr 2370642, podmiot działający w imieniu pracodawcy bez wymaganego prawem umocowania nie legitymuje się statusem osoby wyznaczonej do dokonywania ważnych i prawnie skutecznych czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ i przyznanie przez niego jakichkolwiek świadczeń pracownikowi (członkowi zarządu spółki) jest nieważne na mocy art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. niżej uw. 3).

Według wyroku z 27.01.2012 r., II PK 113/11, OSNP 2013/1-2, poz. 5, postanowienie regulaminu pracy wyznaczające osobę uprawnioną do działania w imieniu pracodawcy w zakresie składania oświadczeń woli o rozwiązaniu umów o pracę nie stanowi przepisu prawa pracy (art. 9 § 1 w zw. z art. 104 § 1). Teza tego wyroku oznacza, że takie postanowienie nie podlega ocenie na podstawie art. 9 § 2 i 3, czy jest mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy o wyższej randze od regulaminu pracy. To postanowienie regulaminu nie narusza art. 3¹ i udzielone w nim umocowanie jest skuteczne.

Reprezentacja w sprawach z zakresu prawa pracy może być inna niż w sprawach cywilnych. Pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy dotyczy również art. 128 § 2 pkt 2. Nie jest on jednak podstawą do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, gdyż dotyczy tylko czasu pracy tych pracowników.

2.2. W odniesieniu do **spółek prawa handlowego** w wyroku z 20.05.1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999/12, poz. 385, SN stwierdził, że spółka z ograniczoną odpowiedzialnością może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3¹ (w stanie faktycznym sprawy wyznaczenie polegało na udzieleniu pełnomocnictwa przez członków zarządu). Jak przyjął SN w wyroku z 10.09.1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999/18, poz. 585, w regulaminie pracy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością możliwe jest wyznaczenie na podstawie art. 3¹ osoby do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidziany w art. 199 k.h. (od 1.01.2001 r. dotyczy to art. 205 k.s.h.). Natomiast według tezy 2 wyroku SN z 13.03.2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014/1, poz. 3, regulamin zarządu spółki akcyjnej nie może być podstawą kompetencji tego organu do dokonywania czynności prawnych dotyczących zmiany treści stosunku pracy pracowników spółki (art. 371 § 6 i art. 375 k.s.h. oraz art. 9 § 1 k.p.).

Odnosząc się do odrębnych regulacji dotyczących reprezentacji spółki wobec **członków zarządu**, SN w wyroku z 4.08.2009 r., I PK 42/09, LEX nr 528156, stwierdził, że w razie braku regulacji w umowie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub uchwale zgromadzenia wspólników spółka w sprawach z zakresu prawa pracy wobec członków zarządu (rozwiązanie umowy o pracę) może być reprezentowana zarówno przez radę nadzorczą (jeżeli

została powołana), jak i przez pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników (art. 210 § 1 k.s.h. w zw. z art. 3¹ § 1 k.p.). Według wyroku SN z 29.01.2014 r., II PK 124/13, OSNP 2015/4, poz. 52, umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie może przewidywać, że w umowach z członkiem zarządu reprezentuje ją wyłącznie przewodniczący rady nadzorczej, a nie rada nadzorcza. Umowa zawarta przez tak reprezentowaną spółkę jest nieważna (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 210 § 1 k.s.h.). W postanowieniu z 7.04.2010 r., II UZP 5/10, OSNP 2011/19–20, poz. 263, SN stwierdził, że członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może być umocowany przez zgromadzenie wspólników do zawarcia umowy o pracę z innym członkiem zarządu (art. 210 § 1 k.s.h.). W wyroku z 2.07.2015 r., III PK 142/14, OSNP 2017/5, poz. 53, SN uznał, że umowa o pracę, zawarta z członkiem zarządu spółki akcyjnej z naruszeniem art. 379 § 1 k.s.h., jest bezskuteczna do czasu jej potwierdzenia (art. 103 § 1 i 2 k.c.). W tym okresie może zostać nawiązana umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, o treści wynikającej z tego dopuszczenia.

Zgodnie z wyrokiem SN z 12.05.2011 r., II PK 325/10, OSNP 2012/13–14, poz. 163, podjęcie przez pełnomocnika ustanowionego uchwałą zgromadzenia wspólników czynności, o których mowa w art. 210 § 1 k.s.h., sprzecznej z wytycznymi wspólników, nie powoduje jej nieważności w rozumieniu art. 104 zdanie pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k.p. Artykuł 210 § 1 k.s.h. określa sposób reprezentacji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wobec członka zarządu.

W powołanym w uw. 2.1 wyroku I PK 287/16 SN wypowiedział się także co do kompetencji sądu pracy w przedmiocie samodzielnej **oceny ważności uchwały** organu kolegialnego spółki. W sprawie chodziło o uchwałę rady nadzorczej spółki akcyjnej upoważniającą jej przewodniczącego do przyznania członkowi zarządu odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Uchwała nie dotyczyła więc stosunku organizacyjnego, czyli stosunku członkostwa w zarządzie. Dlatego SN stwierdził, że w sprawach z zakresu prawa pracy sądy pracy są uprawnione do suwerennej oceny ważności uchwał organów kolegialnych w przedmiocie spornych uprawnień ze stosunku pracy członka zarządu spółki, bez względu na potencjalne lub terminowe zaskarżenie takich uchwał w trybie przepisów Kodeksu spółek handlowych.

2.3. Spółka cywilna w sprawach nieprzekraczających zakresu zwykłych czynności spółki może być reprezentowana przez każdego ze wspólników, chyba że umowa lub uchwała wspólników stanowią inaczej (art. 866 w zw. z art. 865 k.c.). Zakres zwykłych czynności spółki – tak jak zwykły zarząd rzeczą wspólną (art. 199 k.c.) – zależy od indywidualnych okoliczności, w szczególności od celu, rodzaju i rozmiaru działalności.

W przypadku prowadzenia przez spółkę przedsiębiorstwa lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej z reguły umowa lub uchwała wspólników wyznaczają osobę lub osoby do zarządzania nimi i reprezentacji. Można w tym celu wyznaczyć wspólnika lub inną osobę. Zakres uprawnień wyznaczonej osoby do działania w imieniu wspólników wynika z aktu upoważniającego. Należy przyjąć, że w sprawach z zakresu prawa pracy przepis art. 3¹ § 1 k.p. nie dopuszcza węższego umocowania niż wynikające z tego przepisu.

2.4. Zgodnie z postanowieniem SN z 12.10.2000 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002/10, poz. 241, organ lub osoba, która na podstawie przepisów prawa lub statutu zarządza jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, mogą wyznaczyć inną osobę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Jednakże – jak przyjął SN w wyroku z 11.04.2013 r., I PK 259/12, OSNP 2014/2, poz. 22 – przepis art. 118 ust. 2 ustawy z 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2017 r. poz. 2183 ze zm., uchylonej z dniem 1.10.2018 r. – por. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669) upoważnia do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim tylko rektora, a nie inną osobę wskazaną w statucie uczelni lub zatwierdzonym przez rektora podziale czynności. Nie negując trafności przyjętego w tym wyroku poglądu o pierwszeństwie stosowania przepisu szczególnego (art. 118 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r.) przed przepisem ogólnym (art. 3¹ k.p.), w wyroku z 20.03.2018 r., I PK 10/17, LEX nr 2521607, SN stwierdził – na podstawie art. 96 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i w zw. z art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. – możliwość udzielenia przez rektora pełnomocnictwa do nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy z konkretnym nauczycielem akademickim.

W wyroku SN z 2.02.2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002/20, poz. 488, stwierdzono, że dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną przez osobę lub organ zarządzający tą jednostką albo inną wyznaczoną do tego osobę (art. 3¹ § 1) nie jest uzależnione

od zakresu pełnomocnictwa bądź jego braku, o jakim mowa w art. 55 § 1 pr. spółdz. Analogicznie przyjął SN w wyroku z 7.12.2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747, stwierdzając, że wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 55 § 1 pr. spółdz.

W wyroku SN z 3.04.2007 r., II PK 247/06, OSNP 2008/11–12, poz. 163, przyjęto zaś, że w rozumieniu art. 3¹ § 1 za osobę zarządzającą jednostką organizacyjną nie może być uznany członek organu zarządzającego, zaś według wyroku SN z 16.10.2007 r., I PK 111/07, LEX nr 375665, prezes spółdzielni, który ma statutowe kompetencje do kierowania bieżącą działalnością spółdzielni „jako zakładem pracy w rozumieniu Kodeksu pracy”, jest uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za tego pracodawcę (art. 3¹).

Kwestii **unieważnienia aktu** uprawniającego do dokonania czynności w imieniu pracodawcy dotyczy wyrok SN z 13.03.2014 r., I PK 219/13, OSNP 2015/6, poz. 78. Z tezy i uzasadnienia wynika, że wypowiedzenie stosunku pracy byłemu dyrektorowi szkoły może być legalnie dokonane przez nauczyciela pełniącego obowiązki dyrektora, choćby następnie akt powierzenia obowiązków został unieważniony w postępowaniu administracyjnosądowym. Pogląd przyjmujący niedopuszczalność rozstrzygania przez sąd administracyjny (co odpowiednio odnosi się do decyzji administracyjnych niezaskarżonych do tego sądu) o istnieniu między pracownikiem a pracodawcą więzi pracowniczych, które wynikają z powierzenia nauczycielowi stanowiska dyrektora lub pozbawienia go tej funkcji, jest utrwalony w orzecznictwie SN i został podtrzymany w wyroku z 17.01.2019 r., III PK 124/17, OSNP 2019/10, poz. 117. W wyroku tym SN stwierdził m.in., że wstrzymanie z mocy prawa wykonania uchwały organu samorządowego, której nieważność stwierdzono zarządzeniem nadzorczym wojewody, nie czyni bezwzględnie nieważną czynności powierzenia stanowiska nowemu dyrektorowi i nie pozbawia go uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.) i reprezentowania szkoły w postępowaniu sądowym (art. 67 § 1 k.p.c.).

Zob. też uw. 3.4 do art. 70 dotycząca odwołania oraz uw. 2 do art. 101² dotycząca umowy o zakazie konkurencji.

2.5. W razie ogłoszenia **upadłości pracodawcy** zarząd jego majątkiem obejmuje **syndyk** (art. 173 pr. up.). Dokonuje on czynności na rachunek upadłego, lecz w imieniu własnym (art. 160 pr. up.). Zachowuje więc w tym zakresie aktualność orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmujące, że syndyk jest uprawniony do dokonywania czynności w imieniu pracodawcy (por. uchwała SN (7) z 24.03.1994 r., I PZP 5/94, OSNAPiUS 1994/1, poz. 4; wyrok SN z 18.06.2002 r., I PKN 171/01, OSNP 2004/7, poz. 121).

Obowiązujące od 1.01.2016 r. Prawo restrukturyzacyjne (które weszło w miejsce uchylonych przepisów o postępowaniu układowym i naprawczym w Prawie upadłościowym i naprawczym) wprowadza w art. 2 **cztery rodzaje postępowań restrukturyzacyjnych**. Kwestia reprezentacji pracodawcy objętego tymi postępowaniami (dłużnika) jest w nich różnie uregulowana. W postępowaniu o zatwierdzenie układu, prowadzonym z udziałem wybranego przez dłużnika nadzorcy układu, pracodawca nie jest ograniczony w zarządzie zakładem pracy (art. 2 pkt 1 w zw. z art. 36 ust. 1 pr. restr.).

W przyspieszonym postępowaniu układowym i postępowaniu układowym, prowadzonych z udziałem powołanego przez sąd nadzorcy sądowego, pracodawca może bez zgody tego nadzorcy wykonywać tylko czynności zwykłego zarządu (art. 2 pkt 2 i 3 w zw. z art. 39 pr. restr.). W obu tych postępowaniach sąd może uchylić zarząd własny i ustanowić zarządcę (art. 239 i 273 pr. restr.). Natomiast w postępowaniu sanacyjnym zarząd zakładem pracy przejmuje ustanowiony przez sąd **zarządcą**, który – analogicznie jak syndyk w postępowaniu upadłościowym – dokonuje czynności w imieniu własnym na rachunek dłużnika (art. 2 pkt 4 w zw. z art. 53 ust. 1 pr. restr.). Dłużnik może wykonywać zarząd jedynie za zgodą sądu, i to tylko w granicach zwykłego zarządu (art. 288 ust. 3 pr. restr.).

2.6. W razie śmierci pracodawcy – jeżeli zakład pracy nie przeszedł na nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ – stosunek pracy wygasa z dniem jego śmierci lub w późniejszym terminie; sposób reprezentacji strony pracodawczej jest przedstawiony w uwagach do art. 63².

2.7. Zarząd przymusowy z art. 292a § 1 k.p.k. istnieje obok zwykłego zarządu przedsiębiorstwa, a zarządcą nie jest uprawniony do reprezentowania pracodawcy w sporze ze zwolnionym pracownikiem (postanowienie SN z 17.10.2019 r., III PZ 15/19, OSNP 2020/10, poz. 108).

3. W przypadku wątpliwości, czy za pracodawcę czynności dokonała osoba do tego uprawniona, orzecznictwo SN jest raczej liberalne dla pracodawcy. Zmierza ono do zachowania stanu faktycznego i prawnego ukształtowanego przez tę czynność. Tytułem przykładu należy wskazać następujące wyroki Sądu Najwyższego:

- z 22.04.1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999/8, poz. 280: „Odwołanie pracownika ze stanowiska na podstawie art. 70 § 1 przez podmiot, którego kompetencja do dokonania tej czynności nie jest jednoznacznie wyłączona, powoduje rozwiązanie stosunku pracy”;
- z 22.07.1998 r., I PKN 223/98, OSNAPiUS 1999/16, poz. 509: „Jeżeli wynagrodzenie pracownika ustalił nieuprawniony do tego organ, ważność tej czynności zależy od potwierdzenia przez osobę, w której imieniu została dokonana (art. 103 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Przyjęcie domniemania, że rzekomy pełnomocnik działał zgodnie z wolą osoby uprawnionej, jest dopuszczalne wtedy, gdy taki wniosek da się wyprowadzić z innych ustalonych przez sąd faktów (art. 231 k.p.c.)”;
- z 11.05.1999 r., I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000/14, poz. 539: „Nie jest nieważne (nieistniejące) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez podmiot, który po dokonaniu czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy, utracił ze skutkiem wstecznym umocowanie do działania w imieniu pracodawcy, jeżeli w postępowaniu sądowym potwierdził on skuteczność rozwiązania umowy o pracę”;
- z 16.06.1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000/17, poz. 646: „Wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy”;
- z 5.11.2003 r., I PK 633/02, OSNP 2004/20, poz. 346: „Nawet jeśli umowa o pracę okazała się nieważna, a zatem nie stworzyła zobowiązań stron w momencie jej zawarcia, to zobowiązania takie powstają wraz z dopuszczeniem pracownika do pracy na warunkach tej umowy” (przyczyną nieważności umowy o pracę z członkami zarządu była niewłaściwa reprezentacja spółki), analogicznie wyrok z 12.01.2005 r., I PK 123/04, OSNP 2005/15, poz. 231, zob. też uw. 4 do art. 29;
- z 24.09.2003 r., I PK 336/02, OSNP 2004/18, poz. 314: „Uchwała organu spółdzielni może być uznana za nieistniejącą jedynie w przypadku najpoważniejszych wad, wykluczających wyrażenie oświadczenia woli

uprawnionych podmiotów, choćby z naruszeniem przepisów prawa” (w sprawie chodziło o odwołanie członka zarządu przez radę nadzorczą, której posiedzenie zwołał nieuprawniony podmiot);

- z 9.05.2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007/9–10, poz. 125: „Niezgoda z prawem rozwiązywania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45), a zastosowanie sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone”;
- z 13.03.2014 r., I PK 219/13, OSNP 2015/6, poz. 78, z którego wynika, że czynność z zakresu prawa pracy dokonana przez nauczyciela pełniącego obowiązki dyrektora szkoły (art. 3¹) jest skuteczna, choćby następnie w postępowaniu administracyjnym stwierdzono nieważność aktu okresowego powierzenia mu tych obowiązków; skutki orzeczenia nieważności oddziałują w stosunkach pracy wyłącznie na przyszłość;
- z 4.09.2019 r., II PK 186/18, niepubl.: „zawarcie porozumienia zmieniającego umowę o pracę przez podmiot nieuprawniony do reprezentacji pracodawcy nie prowadzi automatycznie do nieważności zawartego porozumienia, zwłaszcza jeżeli następnie zostały podjęte czynności (działania) potwierdzające wynikającą z porozumienia zmianę treści stosunku pracy”.

Art. 4. (uchylony)

Art. 5. Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

1. Ustawy szczególne lub rozporządzenia (pragmatyki) regulujące odrębnie stosunki pracy pewnych grup zawodowych mają **pierwszeństwo** w stosowaniu przed Kodeksem pracy. Do tych stosunków Kodeks ma zastosowanie tylko w zakresie nieuregulowanym tymi ustawami lub rozporządzeniami. Stosowanie Kodeksu wobec tych pracowników nie jest uzależnione od wyraźnego odesłania do niego, zawartego w tych odrębnych ustawach.

Wystarczającą podstawą jest omawiany artykuł. Uregulowania szczególne (ustawy i wydane na ich podstawie rozporządzenia) mogą być dla pracownika mniej korzystne niż Kodeks.

2. Wobec osób wykonujących pracę, lecz niebędących pracownikami (np. funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, nakładców, więźniów) Kodeks stosuje się tylko wtedy, gdy przepisy regulujące ich stosunek zatrudnienia (lub ewentualnie umowa) przewidują jego stosowanie w określonym zakresie.

3. Układy zbiorowe pracy, oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty mają pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu, gdy nie są mniej korzystne dla pracowników (art. 9).

4. Zob. też uw. 3 do art. 76.

Art. 6–7. (uchylone)

Art. 8. Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

1.1. Przepis ten, tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowią **nadużycie prawa**, jeżeli są sprzeczne z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 17.10.2000 r., SK 5/99, OTK 2000/7, poz. 254, orzekł, że art. 5 k.c. jest zgodny z art. 2 i 45 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 i art. 64 ust. 2 w zw. z art. 20 Konstytucji RP. Trybunał potwierdził to w pkt 3 wyroku z 23.10.2006 r., SK 42/04,

OTK-A 2006/9, poz. 125, uznając, że art. 8 k.p. jest zgodny z art. 2 oraz nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP.

1.2. Zasady współzycia społecznego są stosowane w prawie pracy nie tylko jako kryterium właściwego „czynienia ze swego prawa użytku”, czyli korzystania z przysługującego danej osobie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Przez odpowiednie stosowanie Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.) w szczególności wpływają one na zakres skutków czynności prawnej (art. 56 k.c.), na ważność tej czynności (art. 58 § 2 k.c. – nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego; na mocy § 3 może to dotyczyć tylko części czynności), na zakres swobody umów (art. 353¹ k.c.) i sposób wykonania zobowiązania (art. 354 k.c.).

Tu należy zwrócić uwagę na odróżnienie nieważności umowy od nadużycia prawa, por. np. wyrok SN z 22.01.2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004/22, poz. 386. Przykładowo, z uwzględnieniem indywidualnych okoliczności zawarcia umowy jej postanowienie przyznające pracownikowi rażąco zawyżone świadczenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (zob. uw. 4 do art. 13). Wówczas mamy do czynienia z nieważnością tego postanowienia na mocy art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (lub nieważnością całej umowy na podstawie art. 58 § 2 k.c.) i pracownik dochodzący świadczenia opartego na tym postanowieniu nie nadużywa prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Jego prawo do tego świadczenia w ogóle bowiem nie powstało, a nie można nadużywać prawa, którego się nie posiada. Z nadużyciem prawa przez pracownika lub pracodawcę mamy do czynienia tylko wtedy, gdy mają oni prawo podmiotowe, w szczególności do świadczenia, wynikające z ustawy (względnie innego aktu prawnego) lub z ważnej czynności prawnej, a jedynie sposób wykonania tego prawa narusza zasady współzycia społecznego. Zmieniając trochę podany wyżej przykład przez określenie świadczenia przysługującego pracownikowi jako ponadprzeciętnie wysokie, należy uznać, że jest ono ważne, bo nie narusza zasad współzycia społecznego. Jednak w indywidualnych okolicznościach można dojść do wniosku, że dochodząc jego zapłaty, pracownik używa swojego prawa do wynagrodzenia sprzecznie z zasadami współzycia społecznego, czyli że nadużywa prawa (art. 8 k.p.). Wniosek ten – po dokonaniu oceny konkretnych okoliczności sprawy – może być uzasadniony na przykład wtedy, gdy pracownik zajmował jedno z najwyższych stanowisk kierowniczych i jego błędne decyzje spowodowały bardzo trudną sytuację gospodarczą pracodawcy.

2. W praktyce treść tych klauzul jest kształtowana przez orzecznictwo sądowe, zwłaszcza SN. W niniejszym *Komentarzu* odpowiednie orzeczenia zostały przywołane w szczególności przy:

- art. 9, uw. 8.3 (rażąco wygórowane gwarancje zatrudnienia zawarte w porozumieniu zbiorowym);
- art. 9, uw. 11.2 (niestosowanie art. 8 do sposobu korzystania przez pracodawcę z upoważnienia do wydania zakładowego aktu normatywnego);
- art. 11¹, uw. 5 (zasady współzycia społecznego jako podstawa oddalenia powództwa pracownika o ochronę dóbr osobistych);
- art. 13, uw. 4 (możliwość oceny na podstawie zasad współzycia społecznego postanowienia umowy przewidującego wynagrodzenie przekraczające granice godziwości);
- art. 22, uw. 8.5 (niedopuszczalność żądania zwrotu nienależnego świadczenia, art. 411 pkt 2 k.c.);
- art. 23¹, uw. 4.3 (niestosowanie art. 8 przy przejęciu pracownika na podstawie tego przepisu);
- art. 32, uw. 4 (nadużycie przez pracodawcę prawa wypowiedzenia umowy);
- art. 42, uw. 11.2 (forma pisemna zmian umowy);
- art. 45, uw. 6 i 8.3 (możliwość oceny zgodności z art. 8 wypowiedzenia umowy przez pracodawcę i roszczeń pracownika) oraz uw. 7.4 (dotyczy klauzul generalnych z art. 8 jako kryterium doboru przez syndyka pracowników do zwolnienia);
- art. 56, uw. 4 (dotyczy stosowania art. 8 w odniesieniu do roszczenia o przywrócenie do pracy);
- art. 67, uw. 8 (niezaproprowanie pracownikowi po wygaśnięciu stosunku pracy dalszego zatrudnienia), zob. też uw. 8 do art. 18;
- art. 70, uw. 3 (wypowiedzenie umowy o pracę byłemu członkowi zarządu przez radę nadzorczą, a nie przez zarząd);
- art. 80, uw. 4 (zasady współzycia społecznego nie mogą stanowić podstawy roszczenia o wynagrodzenie);
- art. 101², uw. 11 (dot. dochodzenia odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej);
- art. 292, uw. 2 (sprzeczność korzystania z zarzutu przedawnienia z zasadami współzycia społecznego);
- art. 32 zamieszczonej w drugiej części *Komentarza* ustawy o związkach zawodowych (nadużycie prawa w zakresie roszczeń z tytułu rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę działaczowi związkowemu).

3. Według SN (wyrok z 11.06.2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004/16, poz. 279) naruszenie przez pracodawcę zasad współzycia społecznego (uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika) stanowi czyn niedozwolony (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W sprawie chodziło o nakłonienie pracownicy do wyrażenia zgody – przez podpisanie antydatowanego oświadczenia – na takie skrócenie okresu wypowiedzenia, aby stosunek pracy ustał przed wejściem w życie przepisów przyznających wyższe odprawy, o czym pracownica nie wiedziała. Zdaniem sądu ma ona z tego tytułu prawo do odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. Nie negując trafności rozstrzygnięcia, należy zauważyć, że teza wydaje się zbyt kategoryczna, jako że nie każde naruszenie wymienionych zasad współzycia społecznego może być kwalifikowane jako czyn niedozwolony, a tylko takie, które jest odpowiednio ciężkie.

4. Kwestia **naruszenia zasad współzycia społecznego przez obie strony stosunku pracy** jest złożona. W orzecznictwie raczej dominuje pogląd, że nie może powoływać się na naruszenie tych zasad ten, kto sam je narusza. Należy jednakże – z aprobatą – wskazać na pogląd SN przedstawiony w wyroku z 20.01.2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776. Stwierdzono w nim, że naruszenie zasad współzycia społecznego przez stronę stosunku prawnego żądającą udzielenia jej ochrony na podstawie art. 8 k.p. nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków co do zasadności postawienia przez stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współzycia społecznego przez drugą z nich. Upraszczając to stanowisko, można przyjąć, że strona naruszająca zasady współzycia społecznego w stopniu niewielkim może postawić drugiej stronie zarzut naruszenia tych zasad, jeżeli jest ono znaczne.

Art. 9. § 1. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

§ 2. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 3. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

§ 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

1. Artykuł 8 **Konstytucji RP** stanowi, że jest ona najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej (ust. 1). Przepisy Konstytucji stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej (ust. 2). Wynika stąd, że żaden przepis prawa z nią sprzeczny nie może być stosowany, a wykładnia całego systemu prawnego powinna być dokonywana w zgodzie z Konstytucją RP (z zastrzeżeniem pierwszeństwa prawa unijnego – zob. uw. 15 do komentowanego artykułu).

2. Drugie miejsce w hierarchii źródeł prawa zajmują **umowy międzynarodowe**, ratyfikowane przez Polskę za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie i ogłoszone w Dzienniku Ustaw (art. 91 Konstytucji RP). Przepis ten dotyczy umów międzynarodowych ratyfikowanych po dniu wejścia w życie Konstytucji (17.10.1997 r.). Jednakże z przepisów przejściowych Konstytucji RP wynika, że ratyfikowane przez Polskę przed tym dniem umowy międzynarodowe dotyczące praw pracowników zajmują to samo miejsce w systemie źródeł prawa. Zgodnie bowiem z art. 241 ust. 1 Konstytucji RP tego rodzaju umowy, jako dotyczące wolności i praw określonych w Konstytucji (art. 89 ust. 1 pkt 2), jeżeli były ratyfikowane i ogłoszone w Dzienniku Ustaw, uważa się za umowy ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie. Dotyczy to np. Konwencji MOP nr 87 i 98, zamieszczonych w drugiej części *Komentarza*. W systemie źródeł prawa zajmują one miejsce między Konstytucją a Kodeksem pracy i innymi ustawami.

Także ponadustawową moc ma prawo stanowione przez organizację międzynarodową, jeżeli wynika to z ratyfikowanej przez Polskę umowy konstytuującej tę organizację (art. 91 ust. 3 Konstytucji RP).

3. Nieratyfikowana umowa międzynarodowa nie jest źródłem prawa. Jak przyjął SN w wyroku z 29.11.2000 r., I PKN 107/00, OSNAPiUS 2001/5, poz. 162, umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzona w Bonn 31.01.1990 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474 ze zm.) nie jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa i nie zawiera przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 18 k.p.

4. Trzecie miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy zajmują **Kodeks pracy i inne ustawy** regulujące prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców (w odniesieniu do mechanizmu działania ustawy zob. uw. 10.3 do art. 42). Kolejne miejsce zajmują **rozporządzenia** wydane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania (art. 87 ust. 1 i art. 92 ust. 1 Konstytucji RP). Są one najniższym rangą źródłem prawa w rozumieniu Konstytucji RP.

5. Omawiany artykuł przewiduje jeszcze inne źródła prawa, specyficzne dla prawa pracy. Jest to dopuszczalne, jeśli przyjmie się pogląd, że katalog źródeł prawa przewidziany w art. 87 Konstytucji RP nie jest zamknięty.

Tymi szczególnymi (inaczej: autonomicznymi) źródłami prawa pracy są:

- a) układy zbiorowe pracy,
- b) inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe,
- c) regulaminy,
- d) statuty.

Nie mogą one być mniej korzystne dla pracownika także w stosunku do umów międzynarodowych ratyfikowanych w trybie zwykłym (tj. bez zgody Sejmu wyrażonej w ustawie).

6. Przepis art. 9 wprowadza hierarchię tych autonomicznych źródeł prawa oraz mechanizm rozwiązywania sprzeczności między nimi, oparty na **zasadzie uprzywilejowania pracownika**.

Najwyższe rangą są **ustawy i rozporządzenia**. Żadne szczególne źródło prawa pracy nie może być od nich mniej korzystne dla pracownika (co do mechanizmu ich obowiązywania zob. uw. 10.3 do art. 42).

W drugiej kolejności obowiązują **układy zbiorowe pracy i porozumienia oparte na ustawie**, a w trzeciej – **regulaminy i statuty**. Żaden z tych aktów nie może być dla pracownika mniej korzystny niż akt wyższego rzędu.

Przepisy rangi ustawowej mogą przewidywać wyjątki od tej hierarchii. Na przykład art. 151 § 4 dopuszcza ustalenie w układzie zbiorowym pracy albo w regulaminie pracy (a także w umowie o pracę) „innej” – czyli także wyższej – liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż przewidziany w § 3 tego artykułu limit 150 godzin (zob. też uw. 10.2.5 do niniejszego artykułu).

Według wyroku SN z 4.02.2011 r., II PK 187/10, OSNP 2012/7–8, poz. 89, korzystny charakter postanowień zakładowego prawa pracy, przy uwzględnieniu swobodnego bilansu zysków i strat dla pracownika, niekoniecznie musi polegać na przyznaniu dodatkowych lub wyższych świadczeń niż gwarantowane przez przepisy powszechnie obowiązujące. Może też sprowadzać się do powstrzymania pracodawcy z realizacją jego roszczeń wobec pracownika.

7. Przepis § 4 jest częścią regulacji (obok art. 18 § 3 oraz art. 18^{3a}–18^{3e}) dotyczących **równego traktowania w zakresie zatrudnienia**. Obowiązują one od 1.01.2004 r. (zob. też zamieszczone w załączniku do *Komentarza* przepisy europejskiego prawa pracy dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz równego traktowania pracowników; zob. też art. 11² oraz uw. 4 do art. 240 dotyczącego układów zbiorowych).

Wydaje się, że wprowadzona tym przepisem **sankcja nieobowiązywania** postanowień naruszających zasadę równego traktowania nie powinna mieć zastosowania w odniesieniu do całych postanowień przyznających pewne uprawnienia pracownikom. Na przykład, jeżeli – bez racjonalnego uzasadnienia – są przewidziane pewne dodatki do wynagrodzenia, które są wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn, zastosowanie sankcji przewidzianej w § 4 do całych postanowień spowodowałoby pozbawienie obu grup pracowników prawa do tych dodatków. W takiej sytuacji należy stosować ten przepis tylko w odniesieniu do części tych postanowień, tj. uznać za nieobowiązujące zastrzeżenie, że mężczyźni mają prawo do niższego dodatku. Skutkiem tego będzie nabycie przez nich prawa do wyższego dodatku.

Podzielałam pogląd sugerujący konieczność zachowania ostrożności w ocenie naruszenia zasady równego traktowania w odniesieniu do porozumień partnerów społecznych, wynikający z wyroku z 6.12.2012 r., I PK 128/12, OSNP 2013/19–20, poz. 225. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że w sprawach dotyczących równego traktowania pracowników w odniesieniu do ich uprawnień zapisanych w porozumieniach zbiorowych konieczne jest uwzględnianie autonomii zbiorowej woli pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy, uzasadniające założenie, że ukształtowane w nich prawa są zgodne z odpowiednio wyważonymi indywidualnymi interesami reprezentowanych pracowników i grupy pracowniczej jako takiej.

W wyroku z 11.10.2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006/17–18, poz. 267, SN stwierdził, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą wyłączać z podmiotowego zakresu jego regulacji określoną grupę pracowników, jeżeli nie narusza to zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4). W wyroku z 10.05.2006 r., III PK 18/06, OSNP 2007/9–10, poz. 126, przyjęto, że przyznanie w prawie zakładowym dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników (art. 9 § 4). Analogicznie stwierdzono w wyroku z 23.05.2012 r., I PK 173/11, OSNP 2013/9–10, poz. 125. Z kolei w wyroku z 12.09.2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007/17–18, poz. 246, SN uznał, że postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy przyznające w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i 18^{3a}). Pracownikowi zwalnianemu z pracy wcześniej przysługuje w takiej sytuacji odprawa w wysokości nie niższej niż pracownikowi zwalnianemu później (art. 9 § 4).

Natomiast w uchwale z 20.03.2014 r., III PZP 1/14, OSNP 2014/8, poz. 111, SN przyjął, że zbiorowe porozumienie prywatyzacyjne może uzależnić prawo do części świadczenia prywatyzacyjnego, przysługującego pracownikowi wyłącznie z tytułu zatrudnienia u prywatyzowanego pracodawcy, od pozostawania w stosunku pracy w terminie jej wypłaty (art. 9 § 1 i 4). Według wyroku SN z 20.05.2011 r., II PK 288/10, LEX nr 898698, postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych dotyczące nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 9 § 4.

Wykluczenie ze stażu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresów pracy tylko dlatego, że była ona wykonywana w prywatnym zakładzie pracy, uzasadnia zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu (zob. też wyrok SN z 14.05.2012 r., I PK 174/11, LEX nr 1168125). Zgodnie z wyrokiem SN z 27.06.2013 r., I PK 28/13, OSNP 2014/5, poz. 66, nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) wyłączenie ze stażu pracy, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, okresów pracy zakończonych rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a w odniesieniu do okresów sprzed 2.06.1996 r. – także porzuceniem pracy (uchylony art. 65 k.p.). Zgodnie z wyrokiem SN z 17.03.2016 r., III PK 82/15, LEX nr 2288968, postanowienie Pakietu Gwarancji Pracowniczych w zakresie, w jakim pozbawia prawa do świadczenia prywatyzacyjnego pracowników zatrudnionych na czas określony, narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, co prowadzi do uznania tego postanowienia za nieważne (art. 9 § 4 w zw. z art. 11³).

W wyroku z 10.05.2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013/9–10, poz. 107, SN stwierdził, że zakończenie akcji strajkowej i zapewnienie spokoju społecznego może stanowić usprawiedliwioną przyczynę zróżnicowania uprawnień pracowników do dodatkowej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przewidzianej w postanowieniach porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi, zawartego w trybie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Według wyroku z 11.09.2012 r., II PK 36/12, OSNP 2013/15–16, poz. 179, postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy wyłączające z zakresu jego działania pracownika zatrudnionego za granicą nie oznacza naruszenia zasady równego traktowania, jeżeli jego wynagrodzenie za pracę jest wyższe od wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w kraju (art. 239 § 1 i art. 9 § 4). Stanowisko to podzielam, gdyż zgodnie z art. 18^{3c} § 2 wynagrodzenie – w odniesieniu do prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości – obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej niż pieniężna. Dlatego za nietrafny uważam pogląd SN, wyrażony w stanie faktycznym także dotyczącym pracowników zarabiających więcej za granicą, w myśl którego wyłączenie górników „zatrudnionych za

granicą RP” z zakresu działania postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy nie obowiązuje w zakresie naruszającym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4), jeżeli pozbawia górników zatrudnionych pod ziemią rocznych świadczeń premialnych (nagrody z okazji Dnia Górnika i tzw. 14. pensji), gdyż stanowi dyskryminacyjne odebranie składników ich wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3a} § 1–3, art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i art. 18^{3c}) – wyrok z 12.04.2012 r., II PK 213/11, OSNP 2013/5–6, poz. 57. Roczne świadczenia premialne wchodzi bowiem w skład wynagrodzenia pracownika w ujęciu przepisów antydyskryminacyjnych (art. 18^{3c}) i powinny być wliczone do wynagrodzenia pracowników pracujących w kraju przy dokonywaniu oceny, czy wyłączenie w układzie zbiorowym tych świadczeń dla pracowników zatrudnionych za granicą powoduje uzyskiwanie przez nich niższego wynagrodzenia w porównaniu z pracownikami pracującymi w kraju.

8. Stosunki między aktami **wewnątrz grup** wymienionych wyżej w uw. 6 są sprawą złożoną. Jasno określone są tylko stosunki między ustawą a rozporządzeniem (bezwzględny prymat ustawy – art. 92 Konstytucji RP) oraz między ponadzakładowym układem zbiorowym pracy i zakładowym układem zbiorowym (art. 241²⁶ § 1 k.p. – układ zakładowy nie może być mniej korzystny dla pracownika niż układ ponadzakładowy), a także między układem obowiązującym u pracodawcy przekazującego pracowników a układem obowiązującym u pracodawcy przejmującego (art. 241⁸ k.p.). Natomiast stosunek między zakładowym układem zbiorowym z jednej strony a porozumieniem zbiorowym z drugiej, a także między regulaminem a statutem ma charakter równorzędny. W razie sprzeczności między postanowieniami aktów równorzędnych należy stosować ogólne metody wykładni, a w szczególności regułę interpretacyjną, według której akt późniejszy uchyla spreczny z nim akt wcześniejszy. Co do zasady poglądy te podzielił SN w wyroku z 8.06.2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011/23–24, poz. 289, stwierdzając, że: „1. Do pakietu socjalnego należy stosować odpowiednio przepisy o układach zbiorowych pracy. 2. Inkorporowanie postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy powoduje wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim zostały one przejęte przez układ”. Podstawą tego orzeczenia było stwierdzenie, że w świetle art. 59 ust. 2 Konstytucji RP i art. 9 k.p. porozumienie zawarte przez działające u pracodawcy związki zawodowe jest równorzędne z zakładowym układem zbiorowym pracy. Także w wyroku z 3.07.2013 r., I PK 62/13, OSNP 2014/11, poz. 155,

SN jednoznacznie zajął stanowisko, że późniejsze porozumienie zbiorowe może być mniej korzystne dla pracowników od wcześniejszego układu zbiorowego pracy (zakładowego).

Odmienny pogląd wyraził SN w wyroku z 22.08.2018 r., III PK 60/17, OSNP 2019/3, poz. 27. Stwierdził w nim, że postanowienie późniejszego „innego porozumienia zbiorowego” (np. porozumienia w sprawie realizacji programu dobrowolnych odejść pracowników) nie zastępuje wcześniejszego, korzystniejszego dla pracownika postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 9 § 2 w zw. z art. 241⁹ i art. 241¹³ § 2 k.p.). Uzasadniając odejście od dotychczasowego stanowiska, SN podniósł, że prowadzi ono do zmodyfikowania zakładowego układu zbiorowego pracy, a w każdym razie do częściowego pozbawienia go skuteczności. Natomiast zgodnie z art. 241⁹ § 1 k.p. zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, które podlegają rejestracji, co spełnia funkcję gwarancyjną, porządkującą i kształtuje transparentność prawa „wewnętrznego”. Przyjęcie poglądu, że późniejsze porozumienie zbiorowe modyfikuje skuteczność postanowień zakładowego układu zbiorowego, narusza art. 241⁹ § 1 k.p., gdyż oznacza pozbawienie mocy sprawczej postanowień układu w sposób nieprzewidziany w przepisach. Oznacza ono także pozbawienie pracownika przewidzianej w art. 241¹³ § 2 k.p. gwarancji, że niekorzystna dla pracownika zmiana układu zbiorowego zostanie wprowadzona w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Teza wyroku III PK 60/17 nasuwa wątpliwości. Nie wynika ona z gramatycznej wykładni art. 9 § 2, który traktuje te akty równorzędnie, a więc akt późniejszy ma pierwszeństwo w stosowaniu przed aktem wcześniejszym niezależnie od korzystności dla pracowników i tak przepis ten jest rozumiany w powołanych wyżej wyrokach SN. Odnosząc się do argumentacji SN przedstawionej w kwestionowanym wyroku, trzeba zauważyć, że przepisy określające sposób zmiany układu i wprowadzające obowiązek rejestracji protokołu dodatkowego nie nadają mu wyższej rangi niż ranga porozumienia zbiorowego. Ustanawiając w art. 9 § 2 równorzędność układu zbiorowego pracy i porozumienia zbiorowego, ustawodawca oczywiście znał tworzone przez siebie przepisy i widocznie uznał, że okoliczność, iż spośród obu tych aktów tylko układ zbiorowy i jego zmiany podlegają rejestracji, nie jest na tyle istotna, aby nadać mu wyższą rangę w hierarchii źródeł prawa pracy. Jest także niewątpliwe, że późniejsze od układu zbiorowego porozumienie

zbiorowe nie dokonuje zmiany tego układu, co jest uprawnieniem zastrzeżonym w art. 241⁹ § 2 dla jego stron (z wyjątkami), lecz jedynie jako akt równorzędny z układem ma przed nim pierwszeństwo stosowania, także na niekorzyść pracownika. Natomiast gwarancja przyznana w art. 241¹³ § 2 dotyczy tylko pogorszenia sytuacji pracownika wskutek zmiany układu zbiorowego, a nie w następstwie innych zmian stanu prawnego. Co do skutków niekorzystnych dla pracownika zmian wprowadzonych przez porozumienie zbiorowe, zob. uw. 1.2 i 1.3 do art. 241¹³.

9. Co do układów zbiorowych pracy zob. dział jedenasty k.p. (art. 238–241³⁰).

10.1.1. Porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, następczą wielu wątpliwości interpretacyjnych. W porównaniu z przepisami o układach zbiorowych pracy (art. 238–241³⁰) wyraźnie zauważalny i mocno odczuwany przez praktykę jest brak uregulowania w Kodeksie choćby bardzo ogólnych zagadnień dotyczących porozumień zbiorowych. Potrzeba tej regulacji wzrasta wraz z coraz częstszym posługiwaniem się tymi porozumieniami przez ustawodawcę i wzrostem liczby zróżnicowanych porozumień nienazwanych zawieranych w praktyce.

Prawo do zawierania porozumień przez związki zawodowe z pracodawcami i ich organizacjami wynika wprost z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące porozumień zbiorowych jest rozbieżne. Zasadniczo zmierza ono do dania ochrony roszczeniom pracowników wywodzonym z tych porozumień (zwanych w praktyce w różny sposób, np. porozumieniami socjalnymi lub paktami uprawnień pracowniczych). Rozbieżności poglądów wynikają głównie z **różnego rozumienia wymogu, aby porozumienie miało umocowanie w ustawie**, a także z faktu, że **porozumienia te są zawierane ze związkami zawodowymi przez podmioty, które nie są pracodawcami w rozumieniu art. 3** (chodzi tu np. o przyszłego nabywcę prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego, nabywcę większościowego pakietu udziałów lub akcji przedsiębiorstwa czy organ stojący ponad pracodawcami – dyrektora generalnego PKP). Wyroki Sądu Najwyższego uznające roszczenia pracowników z tych porozumień traktują je bądź jako **przepisy prawa pracy** w rozumieniu art. 9, bądź jako **umowy na rzecz osoby trzeciej** (art. 393 k.c.). Przepis ten umożliwia osobie trzeciej, a więc niebędącej stroną umowy, czyli w tym wypadku pracownikowi, dochodzenie

roszczeń bezpośrednio od dłużnika (czyli pracodawcy lub innego podmiotu, który zawarł umowę ze związkami zawodowymi, przyznającą pracownikom pewne uprawnienia). Może ono odnosić się także do pracowników zatrudnionych w przyszłości (por. wyrok SN z 25.03.2014 r., I PK 286/13, LEX nr 2574287).

Przedstawiono także pogląd, że porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte przez związki zawodowe z inwestorem strategicznym nie jest źródłem prawa pracy ani umową o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, ale można rozważać możliwość jego kwalifikacji jako umowy o świadczenie przez osobę trzecią (wyrok SN z 25.05.2005 r., I PK 228/04, OSNP 2006/3–4, poz. 37). Oznacza to stosowanie art. 391 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Uważam, że przesłanka oparcia normatywnego porozumienia zbiorowego na ustawie – o ile w ogóle wymóg ten jest zgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, co budzi wątpliwości – powinna być rozumiana jak najszerszej. Ze względów ustrojowych niewłaściwe jest w szczególności utożsamienie oparcia na ustawie z koniecznością istnienia przepisu ustawowego przewidującego zawarcie porozumienia zbiorowego w sprawie określonej w tym przepisie, tak samo jak to jest w odniesieniu do wydania rozporządzenia wykonawczego przez organ państwa (art. 92 Konstytucji RP). W stosunku do organów państwa takie wymaganie jest uzasadnione, gdyż mogą one działać tylko w granicach prawa (art. 7 Konstytucji RP). Natomiast ustrojowe reguły działania pracodawców i związków zawodowych oparte są na zasadzie wolności. Pracodawcom służy wolność działalności gospodarczej (art. 20 Konstytucji RP), a związkom zawodowym – wolność działania (art. 12 Konstytucji RP). Ponadto obie strony korzystają ze swobody prowadzenia rokowań zbiorowych (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP).

10.1.2. Orzecznictwo SN w zakresie rozumienia przesłanki „**oparcia porozumienia na ustawie**” i jej znaczenia jest nadal niejednolite. W wyroku z 7.12.2012 r., II PK 128/12, LEX nr 1284749, SN stwierdził, że porozumienie pracodawcy ze związkami zawodowymi, które nie jest oparte na ustawie, nie ma charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1. W uzasadnieniu SN nie wskazał jednak, czy porozumienie niemające charakteru normatywnego ma jakikolwiek walor prawny i czy jego zawarcie przez partnerów społecznych ma wpływ na sytuację pracowników.

Tytułem przykładu z orzecznictwa Sądu Najwyższego należy wskazać na:

- wyrok z 26.05.2000 r., I PKN 674/99, OSNAPiUS 2001/22, poz. 664, według którego postanowienia nieopartego na ustawie zbiorowego porozumienia prawa pracy stanowią dla pracowników źródło zobowiązań pracodawcy będącego stroną tego porozumienia, które jako korzystniejsze niż przepisy prawa pracy zostają objęte treścią indywidualnych stosunków pracy;
- wyrok z 6.02.2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007/1–2, poz. 2, w którym przyjęto, że porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez „oparcia na ustawie”, jest źródłem prawa pracy (art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji RP w zw. z art. 9 § 1 k.p.);
- wyrok z 9.07.2015 r., I PK 216/14, LEX nr 1766112, przyjmujący, że postanowienia porozumienia zbiorowego zawartego przez pracodawcę i działające u niego związki zawodowe przyznające świadczenia (rekompensaty) w zamian za wyrażenie zgody na odstąpienie od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mają charakter normatywny;
- wyrok z 16.07.2020 r., I PK 23/19, LEX nr 3074398, uznający, że porozumienie zbiorowe zawarte wprawdzie po zakończeniu procedury mediacyjnej z art. 7–9 u.r.s.z. (realizowanej w obliczu strajku), jednak stanowiące kontynuację rozmów nad pierwotnym konfliktem, a jednocześnie modyfikujące porozumienie zawarte na podstawie art. 9 ustawy, powinno być zakwalifikowane jako mające oparcie na ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.;
- uchwałę SN (7) z 23.05.2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002/6, poz. 134, według której: „Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1”.

Uchwała ta została podjęta z uwagi na rozbieżność orzecznictwa dotyczącego tego Paktu. Sąd Najwyższy przyjął, że ustawową podstawą tego porozumienia jest art. 4 Konwencji MOP nr 98 (zob. druga część *Komentarza*). Użyte w tym przepisie określenie „układy zbiorowe” jest bowiem szersze niż „układy zbiorowe pracy” z Kodeksu i obejmuje także inne porozumienia partnerów socjalnych dotyczące warunków pracy. Wynika to nie tylko z innego

brzmienia tych zwrotów, ale przede wszystkim z angielskiego i francuskiego tekstu tej konwencji, a tylko one są tekstami autentycznymi.

10.1.3. Dalsze wyroki dotyczą zdolności prawnej do zawarcia porozumienia po stronie pracodawcy i po stronie pracowniczej:

- wyrok z 9.08.2006 r., III PK 42/06, OSNP 2007/17–18, poz. 244: spółka składająca się z większej liczby pracodawców niż jeden w rozumieniu art. 3 ma zdolność do zawarcia porozumienia zbiorowego (art. 9 § 1);
- wyrok z 17.11.1999 r., I PKN 364/99, OSNAPIUS 2001/7, poz. 219, w którym stwierdzono, że pakt socjalny zawarty przez zagraniczną i polską osobę prawną ze związkami zawodowymi działającymi w tej ostatniej, wprowadzający dodatkową ochronę trwałości stosunku pracy, który stanowi, że w razie powołania wspólnej *joint venture* układ zbiorowy pracy obowiązujący u polskiego pracodawcy staje się integralną częścią takiego paktu socjalnego, stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9;
- wyrok z 23.02.1999 r., I PKN 588/98, OSNAPIUS 2000/8, poz. 298, według którego porozumienie w sprawie gwarancji socjalnych zawarte między związkiem zawodowym a przyszłym nabywcą akcji w spółce akcyjnej będącej pracodawcą nie jest porozumieniem zbiorowym w rozumieniu art. 9 § 1; analogiczny pogląd wyraził SN w wyroku z 30.05.2001 r., I PKN 435/00, OSNP 2003/7, poz. 175, przyjmując, że Pakt zabezpieczenia spraw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych zawarty między organizacjami związków zawodowych pracowników spółki akcyjnej Skarbu Państwa a konsorcjum nabywców akcji tej spółki, określający na rzecz pracowników świadczenia nieprzewidziane w układzie zbiorowym pracy i niestanowiący jego integralnej części, nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1;
- wyrok z 29.07.2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004/16, poz. 281: przy ocenie zasadności roszczeń pracowniczych opartych na postanowieniach porozumienia (pakietu socjalnego) zawartego przez związki zawodowe z przyszłym nabywcą przedsiębiorstwa (akcji spółki) należy kierować się zasadą, że taka umowa ma moc wiążącą, nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w zakresie indywidualnych roszczeń pracowniczych. Pakiet socjalny może stać się źródłem prawa pracy (art. 9) jako część porozumienia zawartego na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych [nie obowiązuje – dop. red.];

- wyrok z 12.08.2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005/4, poz. 55:
 - „1. Pakt gwarancji pracowniczych zawarty przez zakładowe organizacje związkowe przedsiębiorstwa państwowego wnoszonego jako aport do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z inwestorem będącym następnie większościowym udziałowcem tej spółki jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże tę spółkę jako pracodawcę.
 - 2. Zmiana na niekorzyść pracowników postanowień takiego paktu wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 § 1 w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p.)”. Analogicznie wyrok z 28.04.2005 r., I PK 214/04, OSNP 2006/1–2, poz. 8 (por. uw. 1 do art. 241¹³).

Co do zasady, pogląd ten podzielił SN (7) w uchwale z 23.05.2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007/3–4, poz. 38, stwierdzając, że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie **gwarancji socjalnych**, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a–35 ustawy z 30.08.1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, obecnie uchylone; por. też ustawa o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, Dz.U. z 2019 r. poz. 2181 ze zm.) pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 29.01.2008 r., II PK 146/07, OSNP 2009/7–8, poz. 87, stwierdzając, że postanowienia porozumienia zbiorowego (pakietu socjalnego), zawartego w procesie prywatyzacji bezpośredniej polegającej na wniesieniu przedsiębiorstwa do spółki, pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a Skarbem Państwa i spółkami handlowymi, które następnie nabywają część akcji powstałej spółki będącej pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 (zob. powołany w uw. 8 wyrok I PK 23/10).

Normatywny charakter pakietu socjalnego przyjął SN także w wyroku z 11.04.2017 r., II PK 55/16, OSNP 2018/5, poz. 61. Zastrzegł przy tym, że postanowienia pakietu socjalnego zawartego przez inwestora ze związkami zawodowymi działającymi jedynie w prywatyzowanej spółce nie mogą obejmować pracowników spółek zależnych, które nie były stronami tego porozumienia zbiorowego (art. 9). Sąd Najwyższy orzekł tak w szczególności dlatego, że spółki zależne są odrębnymi pracodawcami, a ich pracownicy nie byli reprezentowani przy zawarciu pakietu.

Reprezentacji strony pracowniczej dotyczy wyrok SN z 8.07.2014 r., I PK 312/13, LEX nr 1493234. Wynika z niego, że międzyzakładowa organizacja branżowego związku zawodowego (lekarzy), prowadząca z pracodawcą spór zbiorowy (art. 3 ust. 1 u.r.s.z.), może samodzielnie zawrzeć z nim porozumienie zbiorowe, bez udziału innych organizacji związkowych działających u tego pracodawcy.

10.1.4. Wobec niedostatku regulacji ustawowej orzecznictwo SN słusznie przyjmuje odpowiednie stosowanie do porozumień zbiorowych przepisów o układach zbiorowych pracy, zwłaszcza zakładowych. Tak przyjęto w wyrokach z 14.09.2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016, oraz z 17.12.2013 r., III PK 60/13, OSNP 2015/2, poz. 22.

10.2.1. Do porozumień opartych na ustawie należy przede wszystkim zaliczyć porozumienie zawierane na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (zob. druga część *Komentarza*). **Porozumienia zawarte po rokowaniach lub mediacji** mają podstawę wyrażoną wprost w art. 9 i 14 tej ustawy, zob. np. wyrok SN z 17.04.2018 r., II PK 36/17, LEX nr 2495963 i powołane tam orzecznictwo oraz powołany w uw. 10.1.2 wyrok I PK 23/19.

Mimo że **porozumienie postrajkowe** nie ma takiej bezpośredniej podstawy, to należy przyjąć, że wynika ona z tych dwóch przepisów ustawy *per analogiam*, a także z innych uregulowań (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 4 Konwencji MOP nr 98 i art. 21 ust. 1 u.z.z. – wszystkie zamieszczone w drugiej części *Komentarza*). Uznanie porozumienia postrajkowego za źródło prawa ma duże znaczenie praktyczne. Zasadniczo wyłącza to możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o wadach oświadczenia woli, czego konsekwencją jest niemożliwość uchylenia się pracodawcy od skutków prawnych swego oświadczenia na podstawie twierdzenia, że zawarł porozumienie pod wpływem bezprawnej groźby (art. 87 k.c.) w postaci nielegalnego strajku.

Według tezy 1 wyroku SN z 2.04.2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009/15–16, poz. 200, do wykładni postanowień porozumienia postrajkowego jako źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wskazane w art. 65 k.c. W kontekście tego poglądu nasuwa się uwaga, że przy interpretacji takiego porozumienia w pierwszej kolejności należy stosować

metody wykładni właściwe dla najbardziej podobnego źródła prawa pracy (szczególnego), czyli dla układu zbiorowego pracy (zob. uw. 3 do art. 241⁶). Uważam, że zostało to ujęte w sposób właściwy w wyroku z 19.03.2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009/15–16, poz. 190, według którego „skoro porozumienia zbiorowe zaliczane do prawa pracy na gruncie art. 9 § 1 k.p. są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni. Nie wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu”. Potwierdził to SN – w odniesieniu do wszystkich autonomicznych źródeł prawa pracy – w tezie 1 wyroku z 12.12.2013 r., I PK 135/13, OSNP 2015/2, poz. 21.

10.2.2. Źródłem prawa jest także **porozumienie** pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych **dotyczące zwolnień grupowych** (art. 3 ust. 1–3 u.z.r.s.p., zamieszczonej w drugiej części *Komentarza*).

Odrębną podstawą do zawarcia porozumienia jest art. 67⁶ dotyczący **telepracy**.

10.2.3. Obowiązująca od dnia 11.09.2015 r. ustawa o RDS (zob. druga część *Komentarza*) w art. 3 i 15 przewiduje zawieranie dwóch rodzajów porozumień z udziałem trzech lub dwóch wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego stron: pracowników, pracodawców i rządową. Przedmiotem tych porozumień są tylko wzajemne zobowiązania ich stron, a zatem skoro nie określają praw i obowiązków stron stosunku pracy, to nie są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

10.2.4. Szczególny rodzaj porozumienia, związanego z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, przewiduje art. 26¹ ust. 3 u.z.z. (zob. uw. 5.1 oraz 12 do art. 23¹). Jest ono źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1.

Według wyroku SN z 28.04.2005 r., I PK 214/04, OSNP 2006/1–2, poz. 8, porozumienie zawarte przez związki zawodowe działające u dotychczasowego pracodawcy z przyszłym pracodawcą przejmowanych pracowników ma charakter normatywny (art. 9).

10.2.5. Źródłem prawa pracy są też **porozumienia dotyczące czasowego zaprzestania stosowania niektórych przepisów prawa pracy**. Chodzi tu o porozumienie odnoszące się do układów zbiorowych pracy (art. 241²⁷) oraz porozumienie, które może obejmować układy zbiorowe i inne przepisy prawa pracy, wymienione w art. 9 § 2 (art. 9¹). Dotyczy to również porozumienia zbiorowego mogącego czasowo zmieniać uprawnienia pracownika wynikające z umowy o pracę (art. 23^{1a}). Te trzy rodzaje porozumień określa się jako **porozumienia kryzysowe**.

Również **ustawa antykryzysowa z 2013 r.** przewiduje dwa rodzaje porozumień zbiorowych: dotyczące obniżenia wymiaru czasu pracy (zob. uw. 5 do art. 29²) i przestoju ekonomicznego (zob. uw. 10 do art. 81). Częściowo podobne regulacje, także odnoszące się do porozumień zbiorowych dotyczących **czasu pracy**, zostały wprowadzone do Kodeksu pracy w 2013 r. (zob. uw. 4 do art. 150).

Stosowanie przewidzianych w ustawie antykryzysowej z 2013 r. porozumień dotyczących obniżenia wymiaru czasu pracy i przestoju ekonomicznego przewidziane jest w **ustawie antykoronawirusowej** jako przesłanka niektórych praw i obowiązków stron stosunku pracy w okresie zwalczania COVID-19. Ustawa ta wprowadza również inne porozumienia zbiorowe, zob. uw. 2.4.2 i 2.4.3 do art. 11.

Zgodnie z wyrokiem SN z 22.11.2006 r., III PK 85/05, OSNP 2007/23–24, poz. 352, jeżeli w porozumieniu zbiorowym partnerów społecznych nie wyznaczono okresu jego obowiązywania, a uczyniono to jedynie w niektórych postanowieniach, to pozostałe postanowienia obowiązują bezterminowo, chyba że sprzeciwia się temu wykładnia systemowa.

10.2.6. Co do **zmiany i rozwiązania porozumienia** zob. uw. 1 do art. 241¹³ i uw. 12 do art. 241⁷.

W wyroku z 11.04.2006 r., I PK 171/05, OSNP 2007/7–8, poz. 94, SN stwierdził, że jeżeli pracodawca przyjął na siebie w porozumieniu socjalnym obowiązek nieobniżania pracownikom wynagrodzenia za pracę przez pewien czas, to może wypowiedzieć im umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia dopiero po upływie tego okresu, kiedy przestaje go wiązać

zobowiązanie przyjęte w tym porozumieniu albo po wcześniejszym wypowiedzeniu warunków umów o pracę wynikających z tego porozumienia indywidualnie w stosunku do każdego pracownika, czyli po wcześniejszym wypowiedzeniu zawartego w porozumieniu socjalnym zobowiązania do nieobniżania wynagrodzeń, które weszło do treści indywidualnych umów o pracę.

Poważne wątpliwości budzi ta część tezy, w której przyjęto dopuszczalność wypowiedzenia pracownikowi warunków umowy o pracę wynikających z porozumienia socjalnego przed utratą jego mocy obowiązującej. Porozumienie socjalne (inaczej: zbiorowe) ma moc obowiązującą (zob. uw. 10.1). Wypowiedzieć je mogą tylko strony porozumienia (analogicznie do art. 241⁷ k.p.). Natomiast nie jest dopuszczalne wypowiedzenie warunków umowy o pracę wynikających z porozumienia dopóty, dopóki porozumienie obowiązuje. Dotyczy to wypowiedzenia, które zmierza do zmiany treści stosunku pracy poniżej dolnej granicy uprawnień pracownika wynikających z tego porozumienia. W tym zakresie mechanizm obowiązywania porozumienia jest taki sam, jak układu zbiorowego (art. 9 § 2 oraz art. 18 k.p.).

W wyroku z 5.11.2015 r., III PK 26/15, LEX nr 1918825, SN rozważał dopuszczalność wypowiedzenia porozumienia zbiorowego przez pracodawcę. Uznał, że dopuszczalne jest usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami wypowiedzenie porozumienia kończącego zakładowy spór zbiorowy, a jako podstawy prawne SN wskazał art. 365¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. lub art. 241⁷ k.p. stosowany przez analogię. Podzielał pogląd o dopuszczalności wypowiedzenia porozumienia zbiorowego, który ma walor ogólny i można go odnieść do wszystkich porozumień zbiorowych, a nie tylko kończących spór zbiorowy. Za właściwą podstawę wypowiedzenia porozumienia uważam art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p., bo w sprawach nieuregulowanych do porozumień zbiorowych należy stosować odpowiednio przepisy o układach zbiorowych, zob. wyżej uw. 10.1.4. Żadna z powołanych przez SN podstaw prawnych nie wprowadza wymogu istnienia uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia porozumienia.

10.3. Zasada uprzywilejowania pracowników (§ 2) może mieć ograniczone zastosowanie w odniesieniu do postanowień abuzywnych, czyli jeżeli uprawnienia przyznane pracownikom są rażąco wygórowane (zob. też

uw. 4 do art. 13 i uw. 8 do art. 18). Cztery niżej powołane wyroki dotyczą porozumień zbiorowych zawartych ze związkami zawodowymi przez spółki akcyjne, w których Skarb Państwa miał większość akcji. Porozumienia te przewidywały na ogół 10-letni okres gwarancji zatrudnienia, a jako sankcję przewidziano obowiązek zapłaty przez pracodawcę na rzecz zwolnionego pracownika świadczenia w wysokości wynagrodzenia za czas od rozwiązania umowy o pracę do końca tego okresu. Chodzi tu o wyroki SN: z 14.09.2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016; z 3.11.2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012/1–2, poz. 11; z 4.11.2010 r., II PK 106/10, OSNP 2012/3–4, poz. 30; z 3.12.2010 r., I PK 126/10, OSNP 2012/3–4, poz. 41.

We wszystkich wyrokach uznano to świadczenie za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) lub także z zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP). Ta sprzeczność została odniesiona do dochodzenia świadczenia przez pracownika, a także do postanowienia porozumienia przyznającego to świadczenie. Z tez tych wyroków można wyciągnąć zróżnicowaną argumentację.

W tezach 2–4 wyroku II PK 67/10 stwierdzono, że:

„2. Sąd pracy kontroluje zgodność postanowień opartego na ustawie porozumienia zbiorowego (art. 9 § 1) i nie stosuje postanowień w niedozwolonym zakresie sprzecznych z przepisami powszechnie obowiązującymi.

3. Obowiązkiem sądu pracy jest urzeczywistnianie zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) rozumianej jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymania się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli. Takimi kryteriami powinien posłużyć się sąd pracy przy stosowaniu klauzuli zasad współzycia społecznego w ocenie nadużycia prawa podmiotowego (art. 8).

4. Wysokość odprawy należnej pracownikowi z tytułu niezachowania gwarancji zatrudnienia w zakresie, w jakim pełni funkcję odszkodowawczą, nie może być rażąco wygórowana w stosunku do szkody (art. 8)”.

Według wyroku II PK 93/10 odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w umowie społecznej może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 k.p., a także art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W wyroku II PK 106/10 przyjęto, że przyznanie ponadstandardowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych w nienazwanych porozumieniach zbiorowych prawa pracy podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub uprawnień beneficjentów oraz wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu tych porozumień, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słusznym interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

W myśl wyroku I PK 126/10:

„1. Odszkodowanie ryczałtowe należne z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia może być oceniane jako rażąco wygórowane (analogia do art. 485 w związku z art. 484 § 2 k.c.).
2. Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy mogą być ocena zasadności roszczeń z punktu widzenia przeciętnej stopy życiowej, przypadkowości sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakteru pracy, stażu zakładowego, a także stosunku ryczałtu do wysokości szkody (art. 8 k.p.).”

Zob. też uw. 5 do art. 241²⁶.

Do postanowień porozumienia zbiorowego niemających charakteru abuzywnego zasada uprzywilejowania pracownika ma pełne zastosowanie. W tym zakresie w tezie 2 wyroku z 24.09.2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014/6, poz. 82, SN stwierdził, że art. 36 ust. 1 ustawy z 30.06.2005 r. o finansach publicznych (Dz.U. Nr 249, poz. 2104 ze zm.; aktualnie art. 46 ust. 1 ustawy z 27.08.2009 r. o finansach publicznych, Dz.U. z 2021 r. poz. 305) nie stoi na przeszkodzie zawarciu porozumienia zbiorowego, którego postanowienia wprowadzają mechanizm waloryzacji wynagrodzeń pracowników w danym roku kalendarzowym oraz w następnych latach (tak też wyrok z 17.12.2013 r., III PK 60/13, OSNP 2015/2, poz. 22).

11.1. Kodeks przewiduje trzy rodzaje **regulaminów**: wynagradzania (art. 77²), pracy (art. 104–104³) i telepracy (art. 67⁶). Poza tym obowiązek wydania regulaminu może wynikać z przepisów szczególnych. Dotyczy

to np. regulaminu świadczeń socjalnych (zob. art. 16), regulaminu zwolnień z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (zob. art. 3 ust. 4 i 5 u.z.r.s.p., zamieszczonej w części drugiej *Komentarza*).

Jak trafnie przyjął SN w wyroku z 7.12.2005 r., III PK 29/04, OSNP 2006/21–22, poz. 319, regulaminy wynagradzania i pracy, ustalone i wprowadzone w życie zgodnie z obowiązującymi przepisami zanim u pracodawcy powstały związki zawodowe (zakładowe organizacje związkowe), nie wymagały późniejszego uzgodnienia z nowo utworzonymi organizacjami związkowymi i jako wewnątrzzakładowe akty normatywne nie utraciły mocy obowiązującej tylko dlatego, że u pracodawcy zaczęły działać związki zawodowe.

11.2. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z 29.06.2000 r., I PKN 715/99, OSNAPiUS 2002/1, poz. 9, przepis art. 385 k.c. nie ma zastosowania do oceny ważności i mocy wiążącej postanowień regulaminu pracy i innych wewnątrzzakładowych aktów prawnych. W wyroku z 20.07.2000 r., I PKN 744/99, OSNAPiUS 2002/3, poz. 75, SN stwierdził, że sposób korzystania przez pracodawcę z upoważnienia do wydania zakładowego aktu normatywnego nie podlega ocenie w świetle art. 8 k.p. Konstrukcja nadużycia prawa z art. 8 k.p. odnosi się do prawa podmiotowego o charakterze cywilnym, a nie do prawa przewidzianego przez prawo administracyjne lub konstytucyjne. Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 18.12.2002 r., I PKN 693/01, OSNP 2004/12, poz. 205. Stwierdził, że regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. Jego obowiązywanie zależy od tego, czy został wydany na podstawie przepisów wyższego rzędu i w granicach zawartego w nich upoważnienia.

Słusznie przyjął SN w wyroku z 27.01.2012 r., II PK 113/11, OSNP 2013/1–2, poz. 5, że postanowienie regulaminu pracy wyznaczające osobę uprawnioną do działania w imieniu pracodawcy w zakresie składania oświadczeń woli o rozwiązaniu umów o pracę nie stanowi przepisu prawa pracy (art. 9 § 1 w zw. z art. 104 § 1).

W wyroku z 27.10.2004 r., I PK 588/03, OSNP 2005/12, poz. 170, stwierdzono, że opracowany przez radę nadzorczą spółki akcyjnej regulamin premiovania członków jej zarządu nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu

art. 9. Jego moc wiążąca wynika stąd, że jednostronne oświadczenie woli działającej w imieniu pracodawcy rady nadzorczej uzupełnia treść stosunku pracy członka zarządu w zakresie warunków jego wynagrodzenia. Podobny pogląd wyraził SN w wyroku z 18.06.2002 r., I PKN 419/01, OSNP 2004/7, poz. 123, dotyczącym dodatkowych odpraw przyznanych uchwałami zarządu pracodawcy. Sąd stwierdził, że „pracodawca, wprowadzając świadczenie nieprzewidziane przepisami prawa pracy, może kształtować jego zbieg z innymi świadczeniami wynikającymi z układu zbiorowego pracy lub z przepisów prawa pracy. Postanowienia aktu zakładowego o zbiegu świadczeń stanowią element układu warunkującego prawo do świadczenia, a jego moc prawna podlega ocenie z punktu widzenia zgodności z art. 9 oraz przepisami Kodeksu pracy o zakazie dyskryminacji”. Zastrzeżenia budzi odwołanie się do art. 9, czyli potraktowanie uchwał zarządu jako źródła prawa pracy, mimo braku podstawy prawnej do tego (zob. też wyrok I PK 494/03, powołany w uw. 10.1 do art. 42). Wyrażnie odmienny pogląd przedstawiono w wyroku z 22.02.2008 r., I PK 194/07, OSNP 2009/11–12, poz. 133, stwierdzając, że system motywacyjny, przewidujący premie i nagrody, wprowadzony uchwałą zarządu spółki będącej pracodawcą, stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 także wówczas, gdy jest częścią regulaminu organizacyjnego.

Regulamin organizacyjny nie jest źródłem prawa pracy, bo Kodeks pracy nie nadał mu takiego charakteru. Nie oznacza to jednak braku możliwości uznania go – choćby w części – za akt tworzący prawa dla pracowników. W zależności od sposobu jego wydania i zamieszczonej treści niektóre postanowienia regulaminu mogą być uznane za oświadczenie pracodawcy przyznające pracownikom prawo do świadczeń (zob. niżej uw. 11.4) lub jako regulamin wynagradzania (premiowania), zob. np. powołany wyżej wyrok I PK 194/07.

11.3. W wyroku z 6.12.2001 r., I PKN 355/00, OSNP 2003/22, poz. 542, SN przyjął, że niedopuszczalna jest droga sądowa w sprawie o ustalenie nieważności zakładowego regulaminu świadczeń socjalnych (zob. też uw. 4.2 do art. 241¹¹, dotycząca układów zbiorowych pracy). Również w odniesieniu do nich Sąd Najwyższy przyjmuje, że żądanie ustalenia nieważności układu nie jest sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c. i dlatego droga sądowa jest niedopuszczalna. Dodać można, że ustawa nowelizująca z 9.11.2000 r. wprowadziła do Kodeksu szczególny tryb wykreślenia układu zbiorowego z rejestru (art. 241¹¹ § 5¹–5⁵ k.p.).

11.4. Gdy nie ma możliwości wydania regulaminu z przyczyn proceduralnych (niemożliwość uzgodnienia treści regulaminu ze stroną pracowniczą, zaś przepisy nie przewidują dopuszczalności samodzielnego wydania regulaminu przez pracodawcę) lub gdy z uwagi na małą liczebność załogi przepisy nie przewidują jego wydania (co do regulaminu wynagrodzenia – art. 77² § 1 k.p., regulaminu pracy – art. 104 § 2 k.p.), **pracodawca może wydać jednostronne oświadczenie woli** dotyczące przedmiotu przepisów regulaminowych. Jako takie oświadczenie woli może być traktowany regulamin wydany przez pracodawcę z naruszeniem prawa, w szczególności procedury jego wydania. Takie jednostronne oświadczenie woli może wydać osoba lub organ kolegialny zarządzający pracodawcą. Potwierdza to wyrok SN z 21.07.2016 r., I PK 219/15, LEX nr 2107085, stwierdzający, że uchwały organów kolegialnych pracodawcy z reguły nie stanowią źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9, mogą one być kwalifikowane jako jednostronne oświadczenia woli, które kształtują lub uzupełniają treść stosunku pracy.

Ustalone stanowisko SN, według którego pracodawca może składać pracownikom różne oferty, jeżeli nie są one dla nich mniej korzystne niż przepisy prawa pracy (art. 18) – zob. np. wyrok z 14.01.2009 r., III PK 47/08, LEX nr 736773 – zostało potwierdzone w wyroku z 22.10.2019 r., I PK 141/18, LEX nr 2763391. Przedmiotem tej oferty może być **program dobrowolnych odejść**. Sąd Najwyższy stwierdził, że w związku z tym, iż w stanie faktycznym sprawy ten program nie został wprowadzony w drodze porozumienia zbiorowego lub regulaminu mających oparcie w ustawie, to związanie pracodawcy postanowieniami programu wynika z jego jednostronnego oświadczenia woli (oferty).

Oświadczenie to nie jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p. Jednostronne czynności (akty) pracodawcy są źródłem prawa, gdy tak kwalifikuje je przepis, np. dotyczący regulaminu pracy art. 104² § 2 w zw. z art. 9 k.p. Nie ma w tym zakresie takiej swobody interpretacyjnej, jaka istnieje w odniesieniu do porozumień (umów, uzgodnień) zawieranych przez szeroko rozumianego pracodawcę ze stroną pracowniczą (związkową) ze względu na umocowanie z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP (zob. uw. 10 do komentowanego artykułu). Tworzy ono jednak prawa podmiotowe dla pracowników. Do tego oświadczenia należy odpowiednio stosować art. 18, czyli nie może być ono mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy (zob. też art. 150

§ 1 i 7 dotyczący ustalenia czasu pracy w obwieszczeniu pracodawcy). Pracodawca jest związany swoim oświadczeniem. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że treść tego oświadczenia staje się elementem stosunku pracy. Dlatego jego zmiana niekorzystna dla pracownika wymaga jego zgody, a w jej braku – wypowiedzenia zmieniającego (art. 42).

Natomiast według tezy 2 wyroku SN z 13.03.2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014/1, poz. 3, regulamin zarządu spółki akcyjnej nie może być podstawą kompetencji tego organu do dokonywania czynności prawnych dotyczących zmiany treści stosunków pracy pracowników spółki (art. 371 § 6 i art. 375 k.s.h. oraz art. 9 § 1 k.p.). W sprawie chodziło o uchwałę zarządu odwołującą pracownika z kierowniczego stanowiska.

Jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy jest obwieszczenie (art. 150 § 1) dotyczące czasu pracy i osobny akt pracodawcy ustalający wykaz prac lekkich (art. 200¹ § 4).

12. Kodeks pracy nie wskazuje sytuacji, w których wydaje się **statuty**. Przewidziane są one w przepisach szczególnych, np. w art. 5 pr. spółdz. i art. 304 k.s.h. Według wyroku SN z 2.06.1997 r., I PKN 197/97, OSNAPiUS 1998/9, poz. 270, zarzut naruszenia statutu spółki akcyjnej w zakresie praw i obowiązków stron stosunku pracy może być w kasacji skutecznie zgłoszony tylko w ramach podstawy polegającej na naruszeniu prawa materialnego (art. 9 § 1). W wyroku z 7.08.2001 r., I PKN 856/00, OSNP 2003/13, poz. 310, SN przyjął, że statut spółki akcyjnej może określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy zarówno w sposób bezpośredni, jak też przez odesłanie do odpowiedniego porozumienia zbiorowego, które staje się wówczas jego integralną częścią.

Według wyroku TK z 10.06.2003 r., SK 37/02, OTK-A 2003/6, poz. 53, art. 9 § 1 w zakresie, w jakim odnosi się do statutow, jest zgodny z art. 59 ust. 2 i art. 87 ust. 1 Konstytucji RP.

13. W wyroku z 11.06.1997 r., I PKN 201/97, OSNAPiUS 1998/10, poz. 296, SN stwierdził, że **umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością** w tym zakresie, w jakim reguluje prawa i obowiązki zatrudnionych w niej pracowników będących współnikami, a ponadto czyni to w sposób dla takiego

pracownika bardziej korzystny niż powszechnie obowiązujące przepisy, jest źródłem prawa pracy (art. 9 § 1). Analogicznie przyjęto w tezie pierwszego wyroku z 2.08.2007 r., III PK 24/07, OSNP 2008/17–18, poz. 256.

Uchwały walnego zgromadzenia akcjonariuszy spółki akcyjnej nie są źródłami prawa pracy (art. 9) – tak w wyroku SN z 9.06.2009 r., II PK 7/09, LEX nr 521928. Okoliczność, że uchwała organu pracodawcy nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9, nie pozbawia jej doniosłości prawnej. Potwierdzając, że uchwała rady nadzorczej spółdzielni nie jest źródłem prawa pracy, w wyroku z 21.07.2016 r., I PK 219/15, LEX nr 2107085, SN podniósł jednocześnie, że uchwała przyznająca określone uprawnienia pracownicze członkowi zarządu może być kwalifikowana jako jednostronne oświadczenie pracodawcy, które uzupełnia treść stosunku pracy i może stanowić podstawę roszczeń pracownika, por. wyżej uw. 11.4.

14. Zagadnienie stosowania Kodeksu cywilnego do stosunku pracy omówione jest w uwagach do art. 300 oraz – w odniesieniu do ochrony dóbr osobistych – do art. 11¹ i w odniesieniu do równego traktowania i niedyskryminacji w uw. do art. 11², 11³ i 18^{3a}–18^{3d}.

15.1. Od 1.05.2004 r. Polska jest członkiem Unii Europejskiej. **W związku z tym prawo unijne jest stosowane bezpośrednio.** Jego podstawowe akty odnoszące się do prawa pracy zamieściliśmy w załączniku do *Komentarza*. We wstępie do załącznika do *Komentarza* przedstawiliśmy orzecznictwo dotyczące interpretacji dyrektyw mających różne brzmienie w poszczególnych wersjach językowych.

15.2. W wyroku z 10.01.2006 r., C-302/04, Ynos kft v. János Varga, ECLI:EU:C:2006:9, TS wypowiedział się co do możliwości **zadawania pytań prejudycjalnych przez sądy nowych państw członkowskich**. Sąd węgierski spytał o interpretację dyrektywy konsumenckiej oraz „czy z punktu widzenia prawa wspólnotowego jest istotne, że postępowanie stanowiące podstawę tych pytań zostało wszczęte przed akcesją do Unii, jednakże po dostosowaniu prawa krajowego do dyrektywy”. Odwołując się do wyroku z 15.06.1999 r., C-321/97, Ulla-Brith Andersson i Susanne Wakeras-Andersson v. Svenska staten (Państwo Szwedzkie), ECLI:EU:C:1999:307, pkt 31, Trybunał odmówił udzielenia odpowiedzi, stwierdzając, że „jest właściwy do dokonywania

wykładni dyrektywy jedynie w zakresie, w jakim dotyczy to jej stosowania w nowym państwie członkowskim od momentu jego przystąpienia do Unii Europejskiej”. Wynika stąd, że prawo unijne nie ma zastosowania do zdarzeń sprzed przystąpienia danego państwa do Unii, gdyż tylko z tego powodu Trybunał odmówił wykładni dyrektywy.

Odnosząc się do zagadnienia **urzędowego publikowania przepisów unijnych w języku nowego państwa członkowskiego**, w wyroku z 11.12.2007 r., C-161/06, Skoma-Lux sro v. Celní ředitelství Olomouc, ECLI:EU:C:2007:773, TS (Wielka Izba) stwierdził, że art. 58 aktu dotyczącego warunków przystąpienia do Unii Europejskiej nowych państw członkowskich oraz dostosowań w traktatach stanowiących podstawę Unii Europejskiej sprzeciwia się temu, aby obowiązki zawarte w przepisach unijnych, które nie zostały opublikowane w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej w języku nowego państwa członkowskiego, mimo że język ten jest językiem urzędowym Unii, mogły zostać nałożone na jednostki w tym państwie, nawet jeśli miały one możliwość zapoznania się z tymi uregulowaniami przy użyciu innych środków.

15.3. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jednolicie przyjmuje, że **prawo unijne ma pierwszeństwo przed prawem krajowym**, stanowionym przez uprawnione organy państwa członkowskiego, co dotyczy także Konstytucji RP (zob. jej art. 91).

W uzasadnieniu postanowienia z 19.12.2006 r., P 37/05, OTK-A 2006/11, poz. 177, TK stwierdził, że z art. 91 ust. 3 Konstytucji RP (zob. druga część *Komentarza*) wynika pierwszeństwo prawa unijnego. Sąd powinien odmówić zastosowania ustawy sprzecznej z prawem unijnym, a jeżeli nie ma możliwości bezpośredniego zastosowania prawa unijnego, to powinien szukać możliwości wykładni prawa krajowego w zgodzie z prawem unijnym. W razie wątpliwości interpretacyjnych co do prawa unijnego sąd powinien zwrócić się z pytaniem prejudycjalnym do TS.

Według ustalonego orzecznictwa TS pierwszeństwo prawa unijnego wyraża się również w obowiązku jego uwzględniania przy **wykładni prawa krajowego**. Przykładowo można powołać tezę 2 wyroku z 11.01.2007 r., C-208/05, ITC Innovative Technology Center GmbH v. Bundesagentur für Arbeit, ECLI:EU:C:2007:16, według której do sądu krajowego należy – w ramach

maksymalnego zakresu uznania, jakie daje mu prawo krajowe – dokonanie wykładni oraz zastosowanie przepisu prawa krajowego zgodnie z wymogami prawa unijnego, a w razie gdy taka zgodna wykładnia nie jest możliwa – w odniesieniu do postanowień TWE, nadających jednostkom prawa, na które mogą się one powołać przed sądami i które sądy krajowe mają obowiązek chronić – pominięcie stosowania każdego przepisu prawa krajowego, który byłby sprzeczny z takimi postanowieniami.

15.4. Bezpośrednio – czyli bez potrzeby, a także możliwości dokonywania przez państwo członkowskie jakichkolwiek działań – obowiązują **traktaty i rozporządzenia** unijne (zasada bezpośredniego skutku). W razie sprzeczności z nimi prawa krajowego należy stosować prawo unijne jako nadrzędne (zasada pierwszeństwa prawa unijnego).

Poczynając od 1.12.2009 r., na mocy art. 6 TUE taką samą moc prawną jak traktatom przypisano także **Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r.** (tzw. karcie nicejskiej, zamieszczonej w załączniku do *Komentarza*). Należy jednak podkreślić, że kwestia bezpośredniego stosowania przepisów Karty, a ściślej możliwość wywodzenia konkretnych roszczeń bezpośrednio i wyłącznie z przepisów Karty, **została wykluczona w odniesieniu do Polski**, gdyż jest ona stroną protokołu w sprawie stosowania tej Karty do Polski i Zjednoczonego Królestwa. W protokole tym postanowiono bowiem, że Karta nie rozszerza kompetencji Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ani żadnego sądu lub trybunału Polski czy Zjednoczonego Królestwa do uznania, że przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, praktyki lub działania administracyjne Polski czy Zjednoczonego Królestwa są niezgodne z podstawowymi prawami, wolnościami i zasadami, które są w niej potwierdzone (art. 1 ust. 1). W szczególności w celu uniknięcia wszelkich wątpliwości nic, co zawarte jest w tytule IV Karty, nie tworzy praw, które mogą być dochodzone na drodze sądowej, mających zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa, z wyjątkiem przypadków, gdy Polska lub Zjednoczone Królestwo przewidziały takie prawa w swoim prawie krajowym (art. 1 ust. 2). Jeżeli dane postanowienie Karty odnosi się do ustawodawstw i praktyk krajowych, ma ono zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa wyłącznie w zakresie, w jakim prawa i zasady zawarte w tym postanowieniu są uznane przez ustawodawstwo lub praktyki Polski czy Zjednoczonego Królestwa (art. 2).

15.5. Dyrektywa to akt skierowany do państw członkowskich, który jest wiążący co do wskazanych w niej celów, natomiast pozostawia państwom swobodę – czasem ograniczoną – w wyborze sposobu osiągnięcia tego celu (implementacja dyrektywy, co może nastąpić także przez zawarcie układu zbiorowego pracy lub innych porozumień partnerów społecznych). Prawidłowość tego wyboru jest kontrolowana przez TS i pośrednio przez sądy krajowe. Państwo ponosi odpowiedzialność za niedostosowanie lub niewłaściwe dostosowanie prawa krajowego do wymagań wynikających z dyrektywy. Jednostka (co obejmuje także niepaństwowych pracodawców) może powoływać się na dyrektywę jako przepis działający bezpośrednio w zasadzie tylko w procesie przeciwko szeroko rozumianemu państwu (przez co rozumie się także pracodawców państwowych lub kontrolowanych przez państwo) i jedynie wówczas, gdy przepis dyrektywy jest bezwarunkowy, dostatecznie jasny i precyzyjny, a minął termin, w którym dyrektywa powinna być implementowana. Jednakże, poczynając od około 2005 r., TS przyjmuje, że skoro dyrektywa obowiązuje od dnia jej wejścia w życie (publikacji), to powinna być stosowana, zwłaszcza przez sąd, zanim jeszcze nadszedł końcowy termin jej implementacji (zob. w szczególności wyroki: z 4.07.2006 r., C-212/04, Konstantinos Adeneler i in. v. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), ECLI:EU:C:2006:443; z 22.11.2005 r., C-144/04, Werner Mangold v. Rüdiger Helm, ECLI:EU:C:2005:709; oraz z 8.10.1987 r., 80/86, postępowanie karne v. Kolpinghuis Nijmegen BV, ECLI:EU:C:1987:431). Te mechanizmy obowiązywania dyrektywy określane są jako „horyzontalny”, co obejmuje stosunki między jednostkami i „wertykalny”, obejmujący stosunki między jednostką a państwem, przez które rozumie się także podległe mu struktury organizacyjne.

Kwestię tę wyjaśnił SN w uzasadnieniu wyroku z 26.02.2015 r., III PK 101/14, LEX nr 1663135. Stwierdził, że podnoszenie w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia dyrektywy Unii Europejskiej ma sens tylko wtedy, gdy łączy się z uzasadnionym twierdzeniem o braku implementacji lub nieprawidłowej implementacji wskazywanych przepisów dyrektywy do prawa polskiego. Ponadto oparcie skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia przepisów dyrektywy może dotyczyć tylko przepisów bezpośrednio skutecznych i sytuacji, gdy pracodawcą jest organ państwa albo instytucja podlegająca władztwu lub nadzorowi państwa, których kompetencje wykraczają poza kompetencje wynikające z przepisów obowiązujących w stosunkach między jednostkami.

Pogląd ten znalazł pełne potwierdzenie w wyroku SN z 4.12.2018 r., I PK 181/17, OSNP 2019/5, poz. 55. Dotyczy on stosunku wertykalnego. W sprawie powodem była jednostka (stowarzyszenie prowadzące działalność gospodarczą), pozwanym – państwo (Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych), zaś przedmiotem sporu było żądanie przekazania przez pozwanego środków pieniężnych na wynagrodzenia i inne różnego rodzaju niezaspokojone roszczenia pracownicze. Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 2 ust. 2 u.o.r.p., wyłączający stowarzyszenia prowadzące działalność gospodarczą spod działania ustawy, jest w tym zakresie sprzeczny z dyrektywą 2008/94. Dlatego SN pominął ten przepis i rozpoznał sprawę na podstawie dyrektywy, która w sposób bezwarunkowy przyznaje z Funduszu tylko środki na wynagrodzenie. Z tego względu SN uchylił wyrok zasądzający od Funduszu środki finansowe na zaspokojenie jeszcze innych świadczeń pracowniczych, które są przewidziane w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych, ale w dyrektywie pozostawiono je uznaniu państwa. Ze sposobu rozstrzygnięcia, a także z tezy sporządzonej przez skład SN orzekający w sprawie wprost wynika, że za jedyną podstawę wyrokowania, w odniesieniu do zakresu roszczeń podlegających zaspokojeniu przez Fundusz, przyjęto dyrektywę. Natomiast nie oddaje sensu tego stanowiska zmodyfikowana teza zamieszczona w OSNP 2019/5, poz. 55, według której o roszczeniach sąd orzeka na podstawie dyrektywy, ale w zbiegu z przepisami powołanej ustawy. Teza ta podważa zgodność z prawem rozstrzygnięcia SN. Wynika z niej bowiem, że skoro obok dyrektywy stosuje się ustawę o ochronie roszczeń pracowniczych (poza art. 2 ust. 2), to wyrok sądu drugiej instancji, uznający zasadność roszczeń opartych na tej ustawie, był prawidłowy i nie powinien zostać uchylony (obie tezy są zamieszczone pod art. 2 u.o.r.p. w ustawach towarzyszących).

Przepisy dyrektywy nie są natomiast bezpośrednio skuteczne w stosunkach między jednostkami (bo są skierowane do państwa, a więc nie mogą nakładać obowiązków na jednostkę). Nie mogą one być podstawą orzeczenia sądu. Potwierdził to SN w wyroku z 8.05.2019 r., I PK 41/18, LEX nr 2654336, stwierdzając, że w sporach między jednostkami sprzeczność prawa krajowego (niepodlegającego prounijnej wykładni ze względu na jego jednoznaczne brzmienie) z dyrektywą nie może prowadzić do bezpośredniego zastosowania w jego miejsce przepisu dyrektywy, nawet jeżeli ma on charakter jasny, precyzyjny i bezwarunkowy. Można tu tylko przypomnieć, że jednostka,

która poniosła szkodę wskutek naruszenia przez państwo obowiązku właściwej implementacji dyrektywy, może dochodzić od niego odszkodowania na podstawie art. 417¹ § 1 lub 4 k.c., przy uwzględnieniu orzecznictwa TS.

W odniesieniu do **dyrektyw antydyskryminacyjnych**, także w stosunkach między jednostkami, TS przyjął ich bezpośrednią skuteczność. Stwierdził, że mają one materialnoprawne umocowanie w art. 12 i 13 TWE (obecnie art. 21 i 22 TFUE) i że sąd krajowy, jeżeli nie może zastosować przepisu prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą, nawet mimo użycia wykładni prowsópólnotowej, jest obowiązany go nie stosować. Nie jest przy tym zobowiązany do wystąpienia do TS z pytaniem prejudycjalnym (zob. w tym zakresie wyroki: z 22.11.2005 r., C-144/04, Mangold; z 19.01.2010 r., C-555/07, Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG, ECLI:EU:C:2010:21; z 19.04.2016 r. (Wielka Izba), C-441/14, Dansk Industri (DI) v. Sucession Karsten Eigil Rasmussen, ECLI:EU:C:2016:278, zamieszczone pod klauzulą 8 załącznika do dyrektywy 99/70 oraz pod art. 1 dyrektywy 2000/78). Ustalony pogląd o obowiązku sądu odstąpienia od stosowania przepisu krajowego sprzecznego z dyrektywą antydyskryminacyjną („równościową”) potwierdził TS w wyroku z 11.09.2018 r., C-68/17, IR v. JQ, ECLI: EU:C:2018:696.

Natomiast w odniesieniu do innych dyrektyw w stosunkach między jednostkami, w wyroku z 15.01.2014 r., C-176/12, Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT i in., ECLI:EU:C:2014:2, zamieszczonym pod art. 3 dyrektywy 2002/14 (który poza tą dyrektywą dotyczy także art. 27 Karty praw podstawowych UE), TS podtrzymał dotychczasową linię orzeczniczą. Potwierdzono, że wykładnia prawa krajowego powinna być dokonywana zgodnie z zamierzonym celem dyrektywy, co jednak nie może prowadzić do wykładni *contra legem*. W razie braku możliwości wykładni prounijnej należy stosować przepis prawa krajowego, mimo jego sprzeczności z dyrektywą. Zagadnienie to zostało szczegółowo wyjaśnione w wyroku TS (Wielka Izba) z 7.08. 2018 r., C-122/17, David Smith v. Patrick Meade i in., ECLI:EU:C:2018:631).

16. Zwyczaj nie jest źródłem prawa pracy (art. 9), ma jednak prawną doniosłość. Można go określić jako ustaloną praktykę określonego zachowania się stron stosunku pracy, akceptowaną przez obie strony. Zwyczaj może być powszechny lub obejmujący pewną liczbę pracodawców bądź jednego z nich.

Prawne znaczenie zwyczaju wynika z przepisów Kodeksu cywilnego, stosowanych odpowiednio do stosunków pracy (art. 300 k.p.). Zwyczaj – obok ustawy i zasad współżycia społecznego – określa skutki czynności prawnej (art. 56 k.c.). Służy on także wykładni oświadczenia woli (art. 65 k.c.) oraz sposobu wykonania zobowiązania (art. 354 k.c.). Pracodawca, który akceptuje zwyczaj ograniczający jego uprawnienia, nie może stosować sankcji wobec pracowników postępujących zgodnie ze zwyczajem, jeżeli nie zostaną oni o tym uprzedzeni. Pracodawca nie może także z reguły egzekwować prawa wbrew ustalonym w zakładzie zwyczajom tylko w odniesieniu do niektórych pracowników, z uwagi na obowiązek ich równego traktowania (art. 11², 11³ oraz art. 18^{3a} i n. k.p.).

Z tych względów należy zgodzić się z wyrokiem SN z 23.10.2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004/20, poz. 345, według którego zakres obowiązków pracowniczych określają przepisy prawa pracy, postanowienia umowy o pracę oraz – jeśli chodzi o ich konkretny kształt – zwyczaj zakładowy (zob. też odnoszące się do nabycia prawa i udzielania urlopów uw. 2 do art. 152 i uw. 6 do art. 163). Zwyczaj może być również podstawą prawną nabycia przez pracownika prawa do dodatkowej części wynagrodzenia za pracę (zob. powołany w uw. 3 do art. 78 wyrok SN, II PK 122/18).

Kodeks pracy odsyła do zwyczaju w odniesieniu do zawiadamiania pracowników o wejściu w życie zakładowego źródła prawa pracy (zob. np. art. 104³ § 1) oraz niektórych ich uprawnieniach (zob. np. art. 94¹ i 94²).

Art. 9¹. § 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

§ 3. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Przepis art. 241²⁷ § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

§ 5. Przepisy § 1–4 nie naruszają przepisów art. 241²⁷.

1. Porozumienie, o którym mowa w komentowanym przepisie (wprowadzonym ustawą nowelizującą z 26.07.2002 r. i zmienionym ustawą nowelizującą z 14.11.2003 r.), jest źródłem prawa pracy. Jest ono bowiem porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie (art. 9 § 1).

2. Z § 1 wynika bez wątpienia, że to porozumienie może dotyczyć porozumień opartych na ustawie, regulaminów i statutów (art. 9 § 1). Oczywiście jest, że nie może ono zawiesić stosowania aktów ponadustawowych (Konstytucji i umów międzynarodowych ratyfikowanych za zgodą Sejmu wyrażoną w ustawie).

Sporna może być kwestia – z uwagi na § 5 komentowanego artykułu – czy na mocy omawianego porozumienia może także zostać zawieszone stosowanie układu zbiorowego pracy. Moim zdaniem jest to dopuszczalne, gdyż § 1 nie zawiera wyłączenia w stosunku do układów zbiorowych. Użyty w § 5 zwrot „przepisy § 1–4 nie naruszają przepisów art. 241²⁷” należy rozumieć w ten sposób, że także strony układu zbiorowego – a nie tylko pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa – mogą zawiesić jego stosowanie. Nie wyłącza to jednakże możliwości zawieszenia stosowania układu zbiorowego na podstawie komentowanego artykułu. Ma to istotne znaczenie wówczas, gdy u pracodawcy nie działają organizacje związkowe, a jest on obowiązany do stosowania układu zbiorowego (np. na mocy art. 241⁸ k.p.; zob. też uw. 4 do art. 241⁸).

3. Omawiane porozumienie zawiera pracodawca z reprezentującą pracowników organizacją związkową, a w razie jej braku z przedstawicielstwem pracowników. Powinno ono być wyłonione w trybie przyjętym u pracodawcy. Z reguły będą to wybory zorganizowane przez załogę. Pracodawca jest obowiązany do przekazania porozumienia okręgowemu inspektorowi Państwowej Inspekcji Pracy.

Stosując analogię do art. 77², 104³ i 241¹² § 2 pkt 1 k.p., należy przyjąć, że pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracowników o tym porozumieniu.

4. Kodeks zawiera także odrębną regulację dotyczącą zawieszenia obowiązywania postanowień umowy o pracę (art. 23^{1a}) oraz stosowania układu zbiorowego (art. 241²⁷).

5. Dopuszczalność ponownego zawarcia po 3 latach omawianego porozumienia, a także porozumień z art. 23^{1a} oraz art. 241²⁷, budzi kontrowersje. Moim zdaniem jest to dopuszczalne, nawet bezpośrednio po ustaniu obowiązywania pierwszego porozumienia. Przede wszystkim żaden przepis tego nie zakazuje, czyli nie ma ograniczenia autonomii woli stron w tym zakresie. Jeżeli strona pracownicza wyżej ceni swój interes w postaci zachowania miejsc pracy niż otrzymywania przez niepewny co do długości okres wyższego wynagrodzenia, to prawo pracy nie powinno tego uniemożliwiać, zwłaszcza że dialog i współpraca partnerów społecznych stanowią jedną z podstaw ustroju gospodarczego Polski (art. 20 Konstytucji RP). Ponadto nikt nie twierdzi, że dany pracodawca nigdy nie może ponownie zawrzeć tego porozumienia. Skoro może je ponownie zawrzeć, a Kodeks nie zawiera regulacji wprowadzającej okres minimalnej przerwy między kolejnymi porozumieniami, to należy przyjąć, że taka przerwa nie jest wymagana.

6. Zgodnie z § 1 treścią porozumienia jest zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy „w całości lub w części”. Należy w pełni zaaprobować elastyczną i funkcjonalną wykładnię tego zwrotu przyjętą w wyroku z 1.03.2018 r., I PK 168/17, LEX nr 2486196. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że oparte na ustawie porozumienie pomiędzy pracodawcą i działającymi u niego organizacjami związkowymi o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania (art. 9¹ § 1) nie musi sprowadzać się wyłącznie do jednostronnego uwolnienia się pracodawcy od stosowania wszystkich lub niektórych postanowień tego aktu prawnego, lecz może zawierać także inne postanowienia regulujące sytuację prawną pracowników w okresie zawieszenia regulaminu, rekompensujące im w pewnym stopniu umniejszenie ich praw. Sąd podkreślił, że te „inne postanowienia” także mają charakter normatywny (por. uw. 6 do art. 241²⁷).

ROZDZIAŁ II

Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 10. § 1. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy.

Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.

§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

§ 3. Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.

1.1. Artykuł 10 § 1 k.p. jest wyrazem wolności sformułowanej w przepisie art. 65 ust. 1 Konstytucji RP. Według tego przepisu każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa. Muszą one mieścić się w granicach wyznaczonych przez art. 31 ust. 3 Konstytucji RP.

Wolności te mogą natomiast podlegać istotnym ograniczeniom w odniesieniu do podejmowania **dodatkowego zatrudnienia**. Różne formy ograniczenia dodatkowego zatrudnienia wprowadzane są ustawowo w odniesieniu do pracowników publicznych – państwowych i samorządowych. Kwestia dopuszczalności wprowadzenia ograniczeń swobody podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez strony stosunku pracy w umowie o pracę jest niejednoznaczna. W tym zakresie SN początkowo przyjął, że postanowienie umowy o pracę przewidujące zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), gdyż stanowi obejście zakazu z art. 101¹ § 1 k.p. Później złagodził pogląd i uznał, że jest to możliwe, jeżeli ma uzasadnienie w rzeczywistym interesie zakładu pracy (wyrok III PK 60/08, zob. uw. 12 do art. 29).

Formą ograniczenia swobody pracownika w podjęciu dodatkowego zatrudnienia jest również jego obowiązek **poinformowania** pracodawcy o zamiarze podjęcia i o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej. Odnosząc się do tego zagadnienia, SN w wyroku z 19.01.2017 r., II PK 33/16, LEX nr 2272048, stwierdził, że pracodawca w drodze polecenia może zobowiązać pracownika do udzielenia tej informacji, jeżeli dotyczy to pracy oraz nie jest

sprzeczne z umową o pracę i prawem. Dopuszczalność wydania takiego polecenia SN uzasadnił pracowniczym obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 1 i 2 pkt 4). Według SN jego niewykonanie jest ciężkim naruszeniem podstawowego obowiązku pracowniczego i z reguły uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1. W odniesieniu do obowiązku informowania pracodawcy o dodatkowym zatrudnieniu zob. też powołany w uw. 2.2 do art. 22¹ wyrok SN I PK 25/16 stwierdzający, że na żądanie pracodawcy kandydat na pracownika i pracownik są obowiązani do udzielenia informacji dotyczącej dodatkowego zatrudnienia pracowniczego i pozapracowniczego (cywilnego).

1.2. Prawo do pracy nie oznacza, że każdy ma roszczenie o zawarcie umowy o pracę. Jest ono realizowane, gdy pracodawca zatrudnia pracownika na podstawie swego oświadczenia woli lub gdy prawo go do tego zobowiązuje, przyznając pracownikowi roszczenie o zawarcie umowy o pracę (zob. uw. 3 do art. 11). **Swoboda pracodawcy** w zatrudnianiu pracowników ograniczona jest przez zasady dotyczące równości wobec prawa oraz niedyskryminacji (art. 32 Konstytucji RP i art. 11², 11³ i 18^{3a}–18^{3c} k.p.).

2. Nie ma w polskim prawie pracy przepisów zakazujących wykonywania zawodu osobom, które mają do tego formalne uprawnienia. Zakaz wykonywania zawodu może być jedynie orzeczony jako indywidualnie wymierzona kara w postępowaniu sądowym lub dyscyplinarnym. Jedynie wobec niektórych osób pełniących funkcje publiczne obowiązuje zakaz zatrudniania przez niektórych pracodawców w okresie roku od zaprzestania sprawowania funkcji, którego naruszenie zagrożone jest sankcją aresztu lub grzywny dla pracodawcy (art. 7 i 15 ustawy z 21.08.1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, Dz.U. z 2019 r. poz. 2399).

3. Ustalenie minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę jest obowiązkiem państwa, wynikającym z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP oraz art. 10 § 2 i art. 13 k.p.

Reguluje to ustawa o minimalnym wynagrodzeniu, zamieszczona w drugiej części *Komentarza*. Określa ona tryb jego ustalania oraz sposób waloryzacji. W 2019 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 2250 zł, od 1.01.2020 r. wynosiło – 2600 zł, a od 1.01.2021 r. wynosi 2800 zł.

4.1. Obowiązki wynikające z § 3 są **szerzej określone** w art. 65 ust. 5 **Konstytucji RP**. Przepis ten zobowiązuje władze publiczne (a więc nie tylko państwo, jak § 3 komentowanego artykułu, ale także samorządy terytorialne) do prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia przez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowania i wspierania poradnictwa i szkolenia zawodowego i prac interwencyjnych. Tego rodzaju obowiązki obciążają państwo także na podstawie Konwencji MOP nr 122 dotyczącej polityki zatrudnienia przyjętej w Genewie 9.07.1964 r. (Dz.U. z 1967 r. Nr 8, poz. 31) oraz Konwencji MOP nr 142 dotyczącej roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich przyjętej w Genewie 23.06.1975 r. (Dz.U. z 1979 r. Nr 29, poz. 164), a także art. 1, 9 i 10 EKS.

Omawiane zagadnienia są szczegółowo uregulowane w ustawie o promocji zatrudnienia. Wynika z niej w szczególności (art. 36 ust. 4), że **pośrednictwo pracy** opiera się na zasadach: **dostępności** dla wszystkich osób poszukujących pracy oraz dla pracodawców, **dobrowolności**, co oznacza, że nie ma przymusu korzystania z usług pośrednictwa pracy, **równości** dla wszystkich poszukujących pracy oraz **jawności**. Pośrednictwo pracy jest **nieodpłatne**. Ustawa reguluje w szczególności sprawy dotyczące zasiłków szkoleniowych, zasiłków dla bezrobotnych, udzielania pożyczek pracodawcom na stworzenie nowych miejsc pracy oraz innym osobom na podjęcie działalności na własny rachunek, prac interwencyjnych i robót publicznych, zasiłków oraz świadczeń przedemerytalnych.

Szczególne regulacje w tym zakresie przewiduje ustawa o rehabilitacji i zatrudnianiu niepełnosprawnych.

4.2. Organem państwa prowadzącym pośrednictwo pracy jest **powiatowy urząd pracy** (art. 33 u.p.z.i.r.p.). Ponadto szeroko rozumianym pośrednictwem pracy zajmują się **agencje zatrudnienia** (art. 18 u.p.z.i.r.p.). Agencje nie mogą pobierać opłat od osób poszukujących pracy, z wyjątkiem faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą.

Agencje zatrudnienia świadczą usługi w zakresie ułatwiania stronom nawiązania stosunku pracy.

W szczególny sposób działa agencja świadcząca usługi pracy tymczasowej. Zatrudnia ona pracowników (jest ich pracodawcą) w celu skierowania ich do pracy u innego podmiotu, zwanego pracodawcą użytkownikiem (zob. uw. 8.4 do art. 22).

Działalność agencji jest działalnością regulowaną w rozumieniu prawa przedsiębiorców (art. 18 ust. 1 u.p.z.i.r.p.).

4.3. Prawo unijne opiera się na zasadzie równości jej obywateli w zakresie pośrednictwa pracy (zob. zamieszczony w załączniku do *Komentarza* art. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z 5.04.2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii, Dz.Urz. UE L 141, s. 1, ze zm.). Unijne pośrednictwo pracy uregulowane jest w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z 13.04.2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.Urz. UE L 107, s. 1, ze zm.).

5.1.1. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu – w brzmieniu nadanym przez ustawę z 22.07.2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1265) – w odniesieniu do **niektórych umów zlecenia i umów o świadczenie usług** przewiduje stosowanie od dnia 1.01.2017 r. „**minimalnej stawki godzinowej**”. Ustawę stosuje się nie tylko do umów zawartych od tego dnia, ale także do umów zawartych wcześniej i trwających w tym dniu (art. 14 tej ustawy).

5.1.2. Przepisy o minimalnej stawce godzinowej (czyli o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przy wykonywaniu niektórych umów zlecenia i o świadczenie usług) mają oparcie w **art. 65 ust. 4 Konstytucji RP**. Według tego przepisu minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Zdaniem niektórych autorów przepis ten dotyczy tylko wynagrodzenia za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy, gdyż w tym znaczeniu określenie „minimalne wynagrodzenie za pracę” używane jest w prawie pracy. Nie podzielamy tego stanowiska, gdyż wyznaczanie sensu i zakresu pojęć konstytucyjnych przez odwołanie się do ich znaczenia

przyjętego w ustawach zwykłych stwarza niebezpieczeństwo zmiany treści Konstytucji przez zmianę ustawy zwykłej wprowadzoną w trybie przewidzianym do uchwalenia ustawy, czyli bez zachowania szczególnych wymagań przewidzianych do zmiany Konstytucji (art. 235 Konstytucji RP). Z tych względów TK przyjmuje, że pojęcie pracy ma charakter autonomiczny, czyli że – tak jak inne pojęcia konstytucyjne – nie jest definiowane przez ustawy zwykłe (zob. pkt 12 uzasadnienia wyroku z 23.02.2010 r., P 20/09, OTK-A 2010/2, poz. 13). Trybunał Konstytucyjny stwierdził w tym wyroku, że ustalenie znaczenia konstytucyjnego terminu „praca” następuje na podstawie języka literackiego. Obejmuje ono wszelką pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu bez względu na formalne zakwalifikowanie stosunku łączącego te podmioty (tak w odniesieniu do pojęcia pracy w rozumieniu art. 24 Konstytucji RP TK przyjął też w pkt 1.2.4 uzasadnienia wyroku z 22.05.2013 r., P 46/11, OTK-A 2013/4, poz. 42).

Konkludując, należy przyjąć, że ingerencja w prawo cywilne polegająca na ustaleniu minimalnego wynagrodzenia za pracę przy wykonaniu niektórych umów zlecenia i o świadczenie usług, a także nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy nad ich przestrzeganiem, zostały wprowadzone w wykonaniu obowiązku państwa wynikającego z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, co samo w sobie nie oznacza, że wyklucza to ocenę, iż ustawodawca wprowadził tę instytucję w kształcie w pełni odpowiadającym innym normom ustawy zasadniczej.

5.1.3. Umowy zlecenia i o świadczenie usług nie należą do prawa pracy, tym niemniej omawiana regulacja ma z nim ścisły związek. Wprowadzenie minimalnych stawek godzinowych ma bowiem na celu nie tylko polepszenie sytuacji osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnych przez nieznaczne zbliżenie jej do standardów prawa pracy, ale także zniechęcenie pracodawców do ich zawierania w miejsce umów o pracę. Ponadto minimalna stawka godzinowa jest ścisłym odpowiednikiem minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w prawie pracy, a przepisy dotyczące ich obu zamieszczone są w tej samej ustawie, należącej do prawa pracy. Obie instytucje mają charakter gwarancyjny dla słabszej strony stosunku prawnego i zastosowano do nich tę samą metodę regulacji. Przepisy o minimalnej stawce godzinowej mogą być traktowane jako element powstającego „**prawa zatrudnienia**”, czyli nowej gałęzi prawa, obejmującej poza obecnym prawem pracy także formy wykonywania pracy oparte na podstawach prawnych innych niż stosunek pracy.

Obecnie – na mocy art. 304 i 304¹ – do wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy (w szczególności umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, umowy o dzieło i stosunku członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej) stosuje się przepisy Kodeksu pracy regulujące obowiązki pracodawcy (art. 207 § 2) i pracownika (art. 211) w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W tym zakresie zanikła podstawowa różnica między umowami cywilnymi a stosunkiem pracy, gdyż również osoby wykonujące pracę na podstawach cywilnych są obowiązane wykonywać polecenia pracodawcy lub innego podmiotu organizującego pracę (art. 211 pkt 2 w zw. z art. 304¹).

Natomiast w odniesieniu do ochrony przed dyskryminacją, osoby wykonujące pracę poza stosunkiem pracy są w gorszej sytuacji niż pracownicy (zob. uw. 1.2 do art. 18^{3a}–18^{3e}). Od 1.01.2019 r. nastąpiło zrównanie ich sytuacji, ale w ograniczonym zakresie, dotyczącym tylko równego traktowania niezależnie od przynależności do związku zawodowego i uczestnictwa w pracowniczych planach kapitałowych, zob. uw. 1.3 oraz 1.4 do art. 18^{3a}–18^{3e}.

Natomiast w zakresie zaspokajania roszczeń w razie niewypłacalności pracodawcy zachodzi zrównanie sytuacji pracowników i osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnych, gdyż osoby te (szczegółowo wymienione) są pracownikami w ujęciu art. 10 u.o.r.p.

Zmiana ustawy o pracownikach tymczasowych, obowiązująca od 1.06.2017 r. (Dz.U. poz. 962), wprowadziła pewne zbliżenie stosunku pracy tymczasowej i umów cywilnych dotyczących wykonywania pracy tymczasowej. Przede wszystkim obie te podstawy wykonywania pracy tymczasowej są jednako-wo zaliczane do dopuszczalnych okresów jej wykonywania (art. 20 i 25a ust. 1 u.z.p.t., zob. uw. 8.4.2 do art. 22). Ponadto osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnej ma prawo do namiastki świadectwa pracy w postaci zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy (art. 25a ust. 2 i 3 u.z.p.t.).

Obowiązująca od 1.03.2018 r. ustawa o ograniczeniu handlu (u.o.h.) – w odniesieniu do zakazu handlu i wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta oraz sankcji karnej za ich naruszenie – zrównała sytuację

prawną pracowników i osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnych, por. art. 3 pkt 1 i 7, art. 5 pkt 2, art. 8 ust. 1 pkt 2 i art. 10. Ustawa ta w art. 3 pkt 5 wprowadziła pojęcie zatrudnionego, oznaczające osobę fizyczną, wykonującą w placówce handlowej pracę na podstawie umowy prawa cywilnego, a także osobę skierowaną do wykonywania w takiej placówce pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Znaczące rozszerzenie stosowania przepisów prawa pracy wobec osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy wynika z noweli do ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608), obowiązującej od 1.01.2019 r. Wprowadziła ona nowe pojęcie osoby wykonującej pracę zarobkową, oznaczające pracownika i osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, zob. uw. 1.2 do art. 2. Skutkiem tej nowelizacji jest przyznanie prawa zrzeszania się w związkach osobom świadczącym pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy (zob. uw. 1.2 do art. 18¹) oraz stosowanie do nich przepisów Kodeksu pracy o równym traktowaniu (zob. uw. 1.3 do art. 18^{3a}–18^{3c}) i działu jedenastego Kodeksu pracy o układach zbiorowych pracy (zob. notkę 1 pod tytułem tego działu), a także ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 6 tej ustawy).

Także obowiązująca od 1.01.2019 r. ustawa o pracowniczych planach kapitałowych ma zastosowania wykraczające poza pracowników. Ustawa ta ma własną aparaturę pojęciową i do oznaczenia osoby wykonującej pracę używane jest szerokie pojęcie zatrudnionego, zob. uw. 1.4 do art. 18^{3a}–18^{3c}. Na mocy art. 23 ust. 1 u.p.k. do zatrudnionych odpowiednio stosuje się art. 18^{3a} § 1–5 k.p.

W odniesieniu do ochrony miejsc pracy niektóre regulacje przewidziane w ustawie antykoronawirusowej są wspólne dla pracowników i osób zatrudnionych na innych, zróżnicowanych podstawach cywilnoprawnych, zob. uw. 2.4.3 do art. 11.

5.1.4. Zakres stosowania minimalnej stawki godzinowej zależy od rodzaju umowy, jej przedmiotu i rodzaju stron.

5.2. Rodzaje umów, do których stosuje się minimalną stawkę godzinową, określone są w art. 1 pkt 1b u.m.w.p. jako umowa zlecenia – art. 734 k.c. (umowa o wykonanie określonej czynności prawnej, z reguły połączona z udzieleniem pełnomocnictwa zleceniobiorcy) i umowa o świadczenie usług – art. 750 k.c. (umowa o wykonywanie czynności faktycznych). Co do ich odróżnienia od umowy o pracę, zob. uw. 8 do art. 22. Stawki tej nie stosuje się więc do żadnych innych nazwanych umów cywilnych, w tym do umowy o dzieło (art. 627 k.c.) i umowy agencyjnej (art. 758 k.c.). Odróżnienie umowy zlecenia od umowy o dzieło jest w szczególności przedmiotem orzecznictwa dotyczącego podlegania ubezpieczeniu społecznemu i związanego z tym obowiązku zapłaty składki, zob. wyrok SN z 17.12.2019 r., III UK 393/18, OSNP 2021/1, poz. 6 i powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo.

Do niektórych umów określonych w art. 734 i 750 k.c. nie stosuje się minimalnej stawki godzinowej ze względu na **przedmiot umowy** (art. 8d ust. 1 u.m.w.p.). Przepis ten wprowadza dwa rodzaje takich wyłączeń. Pierwsze dotyczy umów spełniających łącznie trzy warunki: o miejscu i czasie wykonywania umowy decyduje wykonawca oraz przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne (art. 8d ust. 1 pkt 1). Jest ono zdefiniowane w art. 8d ust. 3 tej ustawy (zob. też uw. 5 do art. 78). Druga grupa wyłączeń obejmuje umowy, których przedmiotem jest nieprzerwane wykonywanie przez okres dłuższy niż doba usług opiekuńczych, wychowawczych lub bytowych, szczegółowo opisanych w art. 8d ust. 1 pkt 2–5.

5.3. Dającym zlecenie lub powierzającym usługę jest przedsiębiorca lub inna jednostka organizacyjna w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności (art. 1 pkt 1b u.m.w.p.). Wynika stąd, że do osób fizycznych zawierających umowy z przyjmującymi zlecenie lub świadczącymi usługę nie stosuje się przepisów o minimalnej stawce godzinowej, chyba że są przedsiębiorcami. Nie stosuje się ich także do osób fizycznych będących przedsiębiorcami, gdy zawierają wskazane umowy poza zakresem swojej działalności gospodarczej, przykładowo z opiekunką dziecka.

Nie ma wymogu, aby jednostka organizacyjna miała osobowość prawną, musi jednak posiadać zdolność prawną. Oznacza to, że część osoby prawnej nie może być uważana za jednostkę organizacyjną w rozumieniu art. 1 pkt 1b u.m.w.p. Umowa zlecenia jest bowiem umową cywilną, a w prawie

cywilnym zdolność prawną mają osoby prawne, a nie ich części (art. 33 i 38 k.c.). Nie ma tu zatem zastosowania przepis art. 3 k.p., określający pojęcie pracodawcy, na podstawie którego przeważające orzecznictwo dopuszcza uznanie za pracodawcę odpowiednio wyodrębnionej części osoby prawnej (zob. uw. 2–4 do art. 3). Tak więc, przykładowo, stroną umowy – a tym samym pozwanym w procesie wszczętym przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę – jest Skarb Państwa, nie sąd lub prokuratura. Odpowiednio odnosi się to do przedsiębiorstwa i jego oddziału.

5.4. Przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługę może być tylko osoba fizyczna. Artykuł 1 pkt 1b u.m.w.p. wyróżnia dwie grupy tych osób. Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu, do pierwszej zaliczone są osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą zarejestrowaną w RP albo w państwie niebędącym państwem członkowskim UE lub państwem EOG, niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami (lit. a). Drugą grupę tworzą osoby fizyczne niewykonujące działalności gospodarczej (lit. b).

W przypadku pierwszej grupy mamy do czynienia z tzw. **samozatrudnieniem** (zob. uw. 8.1 do art. 22). Przepisów o minimalnej stawce godzinowej nie stosuje się do samozatrudnionych, którzy zarejestrowali działalność gospodarczą w państwie należącym do UE (z wyjątkiem dotyczącym Polski) lub do EOG. W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej stwierdzono, że wyłączenie to wynika z art. 16 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 12.12.2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym (Dz.Urz. UE L 376, s. 36). Przepis ten dotyczy swobody świadczenia usług.

Drugim wymaganiem wobec samozatrudnionego jest niezatrudnianie pracowników lub niezawieranie umów ze zleceniobiorcami. Nie jest przy tym jasne, czy art. 1 pkt 1b lit. a ustawy posługuje się terminem „zleceniobiorca”, obejmując nim także świadczącego usługę (usługodawcę – por. art. 750 k.c.), czy też jedynie osobę będącą stroną umowy zlecenia (art. 734 k.c.). Wykładnia funkcjonalna przemawia za pierwszą z tych możliwości.

Przepis art. 1 pkt 1b lit. a u.m.w.p. nie zawiera również zastrzeżenia, że wymaganie to (niezatrudnianie pracowników lub zleceniobiorców oraz – co zostało wyjaśnione wyżej – usługodawców) jest związane z działalnością

gospodarczą samozatrudnionego, polegającą na wykonywaniu zawartej umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (jak to uczyniono w odniesieniu do dających zlecenie i powierzających usługę, zastrzegając, że chodzi tu o umowy zawierane przez przedsiębiorców i inne jednostki organizacyjne „w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności”). Tym niemniej wykładnia funkcjonalna i celowościowa wymagają wprowadzenia pewnych ograniczeń zakresu zatrudniania pracowników i zawierania umów ze zleceniobiorcami i usługodawcami, powodujących niestosowanie przepisów o minimalnej stawce godzinowej. Ponieważ chodzi tu o osoby samozatrudnione, czyli wykonujące pracę osobiście, podobnie jak pracownicy, to wydaje się, że niestosowanie tych przepisów dotyczy tylko takiej umowy zawartej z dającym zlecenie lub powierzającym usługę, przy wykonywaniu której przyjmujący zlecenie lub świadczący usługę korzysta z pomocy zatrudnionych przez siebie pracowników i/lub osób, dla których sam jest dającym zlecenie i powierzającym usługę. W konsekwencji ustawa nie ma zastosowania do samozatrudnionego w sytuacji, w której posługuje się on „podwykonawcami” dla wykonania zlecenia lub powierzzonej usługi.

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu nie określa sposobu, w jaki dający zlecenie i powierzający usługę mogą uzyskać informacje co do spełnienia przez wykonawców będących przedsiębiorcami przesłanek wymaganych do stosowania przepisów o minimalnej stawce godzinowej. Z reguły opierają się więc na oświadczeniu wykonawców zlecenia lub usługi, w szczególności w odniesieniu do niezatrudniania przez nich pracowników i niezawierania umów ze zleceniobiorcami.

5.5. Minimalna stawka godzinowa ustalana jest na podstawie art. 2–5a u.m.w.p., analogicznie jak minimalne wynagrodzenie za pracę. Zgodnie z obwieszczeniem Prezesa Rady Ministrów z 21.09.2016 r. w sprawie wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2017 r. (M.P. poz. 934) wynosiła ona 13 zł; od 1.01.2020 r. wynosiła 17 zł; a od 1.01.2021 r. zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 15.09.2020 r. (Dz.U. poz. 1596) wynosi 18,30 zł.

Prawo przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę do wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej powstaje wówczas, gdy wykonuje pracę w warunkach spełniających przesłanki opisane wyżej w uw. 5.2–5.4. Wtedy, w razie ustalenia w umowie wynagrodzenia w niższej

wysokości, na podstawie art. 8a ust. 2 u.m.w.p. za każdą godzinę pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości tej stawki. Wynagrodzenie może być określone w sposób dowolny, przykładowo jako kwota pieniężna za godzinę, dzień, tydzień, miesiąc, kwartał lub jako prowizja, względnie w naturze (art. 353¹ k.c.). Także w tym ostatnim przypadku część wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej musi być wypłacona w pieniądzu (art. 8a ust. 5 u.m.w.p.), czego świadomość powinny mieć strony, ustalając odpowiedni wymiar wynagrodzenia w naturze.

W przypadku gdy w umowie wynagrodzenie nie zostało określone stawką godzinową, aby ustalić, czy wynagrodzenie wypłacone przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługę za dany okres nie jest niższe od wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej, należy porównać jego wysokość z wynagrodzeniem należnym z mocy ustawy, obliczonym przez przemnożenie liczby godzin przepracowanych w tym okresie i minimalnej stawki godzinowej. Jeżeli strony określiły w umowie wynagrodzenie tylko w naturze, to nie pozbawia to przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę prawa do wynagrodzenia w pieniądzu w wysokości tej stawki. Wówczas ta część pobranego wynagrodzenia w naturze, której wartość odpowiada wysokości stawki, staje się świadczeniem nienależnym i zleceniodawca może ją potrącić z wynagrodzenia udzielanego w naturze w późniejszym terminie (zob. niżej uw. 5.10).

Zgodnie z art. 8a ust. 4 u.m.w.p. przyjmujący zlecenie lub świadczący usługę nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę. Oznacza to, że przepis ten stanowi *lex specialis* wobec art. 735 k.c., który dopuszcza wykonanie zlecenia (świadczenie usługi) nieodpłatnie. Ma to szczególne znaczenie dla osób, które wykonują nieodpłatnie zlecenia (usługi) na rzecz jednostek organizacyjnych nieprowadzących działalności gospodarczej lub w ramach prowadzonej obok tej działalności innej działalności, której celem nie jest osiągnięcie zysku (np. działalności charytatywnej). Począwszy od 1.01.2017 r. podmioty te, naszym zdaniem, powinny zadbać, aby współpracę swą ująć w ramy umowy wolontariatu, jeżeli spełnione są przesłanki określone w ustawie o wolontariacie, zwłaszcza dotyczące dającego zlecenie lub powierzającego usługę. W przeciwnym razie bowiem będą z mocy ustawy objęte regulacją dotyczącą minimalnej stawki godzinowej.

Wypłacenie przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługę wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalna stawka godzinowa jest wykroczeniem zagrożonym grzywną (art. 8e u.m.w.p.).

5.6. W odniesieniu do **treści umów zlecenia i umów o świadczenie usług** znowelizowana ustawa o minimalnym wynagrodzeniu wprowadza dwa wymagania. Po pierwsze, ustalone w umowie wynagrodzenie przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę nie może być niższe od wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej (art. 8a ust. 1 u.m.w.p. – por. art. 18 § 1 k.p.).

Drugie wymaganie wiąże się z **formą tych umów i potwierdzaniem liczby godzin pracy**. Według art. 8b u.m.w.p. sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług (inaczej mówiąc – godzin pracy) określają w umowie strony (ust. 1), a jeżeli tego nie uczynią – przyjmujący zlecenie lub świadczący usługę przed terminem wypłaty wynagrodzenia – przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie tych godzin (ust. 2). Co do tych form czynności prawnych zob. uw. 1 do art. 29. Ponieważ minimalna stawka godzinowa wypłacana jest przynajmniej raz w miesiącu, to okres potwierdzenia liczby godzin pracy nie może być dłuższy. Uważamy, że skoro działające zgodnie strony mogą swobodnie zmieniać treść umowy, to mogą także po jej zawarciu uzupełnić umowę o postanowienie dotyczące sposobu potwierdzania liczby godzin pracy, wskutek czego przyjmujący zlecenie lub świadczący usługę utraci przysługujące mu na podstawie ust. 2 prawo do składania przedmiotowej informacji. Spóźnione złożenie przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę tej informacji nie pozbawia ich prawa do minimalnej stawki godzinowej – bo przesłanką nabycia tego prawa jest wykonanie usługi, a informacja jedynie to dokumentuje.

Należy przyjąć, że ta informacja nie jest wiążąca dla dającego zlecenie lub powierzającego usługę, gdyż stanowi ona oświadczenie wiedzy. Jego prawdziwość dający zlecenie lub powierzający usługę może zatem kwestionować. Częściowo sytuacja ta jest zbliżona do nieprowadzenia przez pracodawcę dokumentacji pracowniczej w zakresie czasu pracy, zob. uw. 11.2 do art. 94 i przedstawione tam orzecznictwo SN. Trzeba jednak mieć na uwadze, że w prawie pracy nieprowadzenie tej dokumentacji przez

pracodawcę stanowi naruszenie jego obowiązku ustawowego (art. 94 pkt 9a i art. 149 k.p.), zaś na dającym zlecenie lub powierzającym usługę obowiązki związane z potwierdzaniem liczby godzin pracy zleceniobiorcy ciążyą tylko w takim zakresie, w jakim zostały ustalone w umowie. Obowiązek ten może także spoczywać głównie lub wyłącznie na zleceniobiorcy, przy czym wydaje się, że w praktyce będzie dominować określone w umowie współdziałanie stron lub potwierdzanie liczby godzin pracy wyłącznie przez zleceniodawcę. Poglądy orzecznictwa SN, do którego wyżej odesłaliśmy, dotyczące naruszenia przez pracodawcę obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika, należy więc odpowiednio odnosić do dającego zlecenie lub powierzającego usługę lub do przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę w zależności od tego, która ze stron naruszyła ciężący na niej z mocy umowy obowiązek potwierdzania liczby godzin pracy. Ponieważ celem potwierdzania liczby godzin przepracowanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę jest sprawdzenie, czy wypłacone im wynagrodzenie nie narusza przepisów o minimalnej stawce godzinowej, to nie ma potrzeby szczegółowego podawania, w których dniach i godzinach praca była wykonywana. Nie ma tu więc potrzeby prowadzenia szczegółowej ewidencji czasu pracy, która jest niezbędna w odniesieniu do pracownika z uwagi na szczegółową reglamentację w dziale szóstym Kodeksu pracy jego czasu pracy i godzin odpoczynku.

Poza tymi wymogami oraz zakazem zrzeczenia się wynagrodzenia (por. art. 8a ust. 4 u.m.w.p. w zw. z art. 735 k.c. – por. wyżej uw. 5.5) ustalenie treści umów z art. 734 i 750 k.c. opiera się na zasadzie swobody umów (art. 353¹ k.c.). Dodatkowo jest ona ograniczona przez omówioną w uw. 1.2 do art. 18^{3a}–18^{3e} k.p. ustawę z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2020 r. poz. 2156).

5.7. Jeżeli strony zawarły umowę ustnie lub w sposób dorozumiany, to na mocy art. 8b ust. 3 u.m.w.p. **dający zlecenie lub powierzający usługę jest obowiązany**, przed rozpoczęciem jej wykonywania przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę, **potwierdzić** mu w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia umowne co do sposobu potwierdzania liczby godzin pracy; w razie niepotwierdzenia tych ustaleń stosuje się odpowiednio art. 8b ust. 2 tej ustawy (jednostronna informacja przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę). Spóźnione potwierdzenie wywołuje

skutki prawne od momentu jego złożenia. Konkludując, można stwierdzić, że przepisy te zapewniają przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługę posiadanie pisemnego, elektronicznego lub dokumentowego poświadczenia dotyczącego sposobu potwierdzania liczby przepracowanych godzin; w przeciwnym razie określa on te dane samodzielnie.

W stosunku do osób wykonujących zlecenie lub świadczących usługi na rzecz pracodawcy użytkownika na podstawie ustawy o pracownikach tymczasowych (art. 7 ust. 2 tej ustawy) ewidencję ich czasu pracy prowadzi **pracodawca użytkownik** (art. 8b ust. 4 u.m.w.p.).

Dający zlecenie lub powierzający usługę jest obowiązany przechowywać dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonywania pracy oraz potwierdzające liczbę godzin wykonanej pracy przez 3 lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (art. 8c u.m.w.p.).

5.8. Jeżeli pracę wykonuje kilku przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi wspólnie, to każdy z nich indywidualnie ma prawo do stawki minimalnego wynagrodzenia (art. 8a ust. 3 u.m.w.p.). Dlatego potwierdzanie liczby godzin pracy także odbywa się indywidualnie wobec każdego z nich (art. 8b ust. 5 tej ustawy). Prawo do wynagrodzenia przewyższającego tę stawkę wykonawcy nabywają stosownie do postanowień umowy z dającym zlecenie lub powierzającym usługę.

5.9. Termin zapłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej nie jest wprost oznaczony w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu. Stanowi ona jedynie, że w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu. Tak stanowi przepis art. 8a ust. 6 u.m.w.p., który jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 744 k.c. W pozostałych wypadkach (tj. gdy umowa została zawarta na czas krótszy niż 1 miesiąc), w braku odmiennego uregulowania umownego, wynagrodzenie należy się po wykonaniu zlecenia lub usługi (art. 744 k.c.).

W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc strony mogą ustalić w umowie krótszy termin wypłaty wynagrodzenia z tytułu minimalnej

stawki godzinowej niż określony w art. 8a ust. 6 ustawy. Jeżeli jednak tego nie uczynią, to konsekwencją dosłownego odczytania wskazanego przepisu jest nakaz dokonania pierwszej zapłaty tego wynagrodzenia w ostatnim dniu pierwszego miesiąca pracy, gdyż w przeciwnym razie nastąpiłoby jego naruszenie. Z tego samego względu prawo do drugiej i następnych wypłat powstaje z upływem kolejnych miesięcy pracy, licząc od terminu płatności pierwszej minimalnej stawki godzinowej. W praktyce nie można jednak wymagać od dającego zlecenie lub powierzającego usługę, by w każdym przypadku wypłacił wynagrodzenie wynikające z tej stawki za cały miesiąc pracy w tak określonym terminie, gdyż ustalenie jego wysokości zależy od liczby godzin przepracowanych w tym okresie, obejmującym także jego ostatni dzień.

Rozstrzygając ten problem, trzeba zauważyć, że art. 8a ust. 6 u.m.w.p., nakazujący comiesięczną wypłatę wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, nie zawiera zastrzeżenia, że musi być ono wypłacone w pełnej wysokości wynagrodzenia miesięcznego. Jest to więc regulacja odmienna od przyjętej w art. 85 § 2 k.p., według której pracodawca jest obowiązany wypłacać pracownikowi pełne wynagrodzenie za dany miesiąc, ale termin wypłaty może być przesunięty do dziesiątego dnia następnego miesiąca dla umożliwienia ustalenia jego pełnej wysokości. Brak tej możliwości w odniesieniu do wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej oraz niewprowadzenie obowiązku zapłaty pełnego wynagrodzenia miesięcznego, a także konieczność uwzględnienia czasu niezbędnego do ustalenia wysokości wynagrodzenia prowadzą do wniosku, że dla zachowania miesięcznego terminu wypłaty omawianego wynagrodzenia nie musi ono obejmować wynagrodzenia za cały przepracowany miesiąc.

Wynagrodzenie zleceniobiorcy w części przewyższającej minimalną stawkę godzinową nie jest objęte tą szczególną regulacją, a zatem płatne jest dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że co innego wynika z umowy (art. 744 k.c.).

5.10.1. Ochrona minimalnej stawki godzinowej jest zbliżona do ochrony wynagrodzenia pracownika za pracę. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu przewiduje – w odniesieniu do wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej – zakaz zrzeczenia się prawa i przeniesienia go na inną osobę (art. 8a ust. 4 – jak art. 84 k.p.), obowiązek wypłaty w formie pieniężnej

(art. 8a ust. 5 – jak art. 86 § 2 k.p.) i obowiązek wypłaty co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ust. 6 – jak art. 85 § 1 k.p.). Przepisy te mają charakter bezwzględnie obowiązujący, czyli nie można od nich odstąpić. Wynagrodzenie przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę przewyższające tę stawkę podlega wyłącznie prawu cywilnemu.

Spośród istotnych elementów ochrony przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę nie został jedynie wprowadzony szczególny zakaz potrąceń z minimalnej stawki godzinowej, wzorowany na art. 87 k.p. Trudno bowiem za taki zakaz uznać przepis art. 8a ust. 6 u.m.w.p., wprowadzający obowiązek wypłaty tej stawki co najmniej raz w miesiącu, gdyż jest on jedynie odpowiednikiem art. 85 § 1 k.p., podobnie określającego częstotliwość wypłaty wynagrodzenia.

Całe wynagrodzenie zleceniobiorcy (a więc także przekraczające minimalną stawkę godzinową) podlega ochronie w razie niewypłacalności pracodawcy na takich samych zasadach, jak wynagrodzenie pracownika za pracę (art. 10 u.o.r.p.).

5.10.2. Przepisy Kodeksu cywilnego o potrąceniu (art. 498–505) stosuje się więc w odniesieniu do całego wynagrodzenia przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę.

Przepisy te przewidują ochronę wynagrodzenia przed potrąceniem, ale w węższym zakresie niż Kodeks pracy. Do wynagrodzenia z umów zlecenia i o świadczenie usług stosuje się art. 505 pkt 1 k.c. Stanowi on, że nie mogą być umorzone przez potrącenie wierzytelności nieulegające zajęciu. Należy więc ustalić, czy wierzytelności przyjmującego zlecenie i świadczącego usługę o wynagrodzenie za wykonaną pracę podlegają zajęciu w postępowaniu egzekucyjnym. Rozstrzygają to przepisy art. 833 § 1 i 2¹ k.p.c. Wynika z nich wprost, że wszystkie świadczenia powtarzające się, których celem jest zapewnienie utrzymania, podlegają egzekucji w zakresie określonym w Kodeksie pracy dla wynagrodzenia ze stosunku pracy. Dotyczy to świadczeń z umów cywilnych, por. wyrok SA w Łodzi z 13.02.2014 r., I ACa 1057/13, LEX nr 1438078, i postanowienie SO w Toruniu z 26.04.2016 r., VIII Cz 315/16, LEX nr 2040291. Przyjąć zatem należy, że wynagrodzenie jednorazowe nie jest objęte tą ochroną, natomiast cel wynagrodzenia w postaci „zapewnienia

utrzymania” z reguły można uznać za spełniony. Zakres egzekucji z wynagrodzenia za pracę ze stosunku pracy regulują art. 87 § 3 i 4 oraz art. 87¹ k.p. Konkludując, należy stwierdzić, że wynagrodzenie za wykonanie umowy zlecenia lub umowy o wykonanie usługi podlega ochronie przed **jednostronnym potrąceniem** przez dającego zlecenie lub powierzającego usługę do wykonania do takiej samej wysokości, do której wynagrodzenie za pracę ze stosunku pracy nie może być potrącone, jeżeli ma ono charakter powtarzający się i jego celem jest zapewnienie utrzymania.

5.11. Okres przedawnienia roszczenia zleceniobiorcy o zapłatę wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej nie został określony w ustawie. Zastosowanie mają zatem przepisy Kodeksu cywilnego.

Art. 11. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

1. Przepis ten dotyczy **obu stron stosunku pracy**. Zgoda na nawiązanie stosunku pracy może być dorozumiana (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W przypadku powołania (art. 68 k.p.), wyboru (art. 73 k.p.) i mianowania (art. 76 k.p.) zgoda pracownika może być następcza.

2.1. Jeśli chodzi o **pracownika**, prawo pracy nie przewiduje żadnego wyjątku od zasady swobody zobowiązania się do wykonywania pracy (wyjątki przewiduje tylko prawo karne).

Komentowany przepis, a także art. 10 § 1 k.p. oraz Konstytucja RP (art. 65 ust. 1 i 2) określają zasadę wolności pracy. Pracownik nie może być zmuszony do wykonywania pracy. Pracodawca nie ma roszczenia o faktyczne wykonywanie przez niego pracy. W razie niewykonywania lub nienależytego wykonywania pracy pracodawca może jedynie stosować przewidziane prawem pracy sankcje, w szczególności w postaci rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), wypowiedzenia umowy, odpowiedzialności porządkowej (art. 108 i n. k.p.) i materialnej (art. 114 i n. k.p.). W razie wadliwego rozwiązywania umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 k.p. pracodawcy służy jedynie roszczenie o odszkodowanie na warunkach przewidzianych w art. 61¹ i 61². Nawet

w przypadku dobrowolnego zobowiązania się pracownika do zawarcia umowy o pracę (umowa przedwstępna – zob. uw. 15 do art. 29) pracodawca nie może dochodzić jej zawarcia, a jedynie żądać odszkodowania. Swoboda wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika jest nieograniczona.

Pracy przymusowej zabraniają także akty prawa międzynarodowego, w szczególności Konwencja MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, przyjęta w Genewie 25.06.1957 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy (Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240) i art. 4 ust. 2 EKPC.

2.2. Swoboda nawiązania stosunku pracy może być ograniczona w przypadku wprowadzenia stanu nadzwyczajnego. Artykuł 228 ust. 1 Konstytucji RP przewiduje trzy stany nadzwyczajne: stan wojenny (art. 229), stan wyjątkowy (art. 230) i stan klęski żywiołowej (art. 232). Na mocy art. 228 ust. 3 Konstytucji RP zakres, w jakim mogą zostać ograniczone wolności i prawa obywatela w czasie poszczególnych stanów nadzwyczajnych określa ustawa, przy czym w czasie stanu wojennego i wyjątkowego nie mogą być ograniczone wolności i prawa wymienione w art. 233 ust. 1, natomiast w czasie stanu klęski żywiołowej – mogą one być ograniczone w zakresie określonym w art. 233 ust. 3 Konstytucji RP. Niżej zostaną przedstawione ustawy dotyczące tych trzech stanów nadzwyczajnych w zakresie obowiązku wykonywania pracy.

Ustawa z 29.08.2002 r. **o stanie wojennym** oraz o kompetencjach Naczelnego Dowódcy Sił Zbrojnych i zasadach jego podległości konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2017 r. poz. 1932), stanowi w art. 29, że w okresie stanu wojennego może być wprowadzony obowiązek pracy dla osób w wieku od 16 do 65 lat, zdolnych do pracy ze względu na stan zdrowia oraz warunki osobiste i rodzinne. Można zawiesić prawo do strajków pracowniczych, a także zawiesić działalność związków zawodowych (art. 22 ustawy).

Ustawa z 21.06.2002 r. **o stanie wyjątkowym** (Dz.U. z 2017 r. poz. 1928) nie zawiera przepisów o obowiązku wykonywania pracy ani innych przepisów z zakresu indywidualnego prawa pracy. Może natomiast zostać wprowadzony zakaz strajków pracowniczych i innych form protestu oraz zakaz tworzenia i rejestracji nowych związków zawodowych i nakaz zaniechania działalności związków już istniejących (art. 16 ustawy).

Ustawa z 18.04.2002 r. **o stanie klęski żywiołowej** (Dz.U. z 2017 r. poz. 1897) stanowi w art. 4 i 5, że stan klęski żywiołowej wprowadza Rada Ministrów w drodze rozporządzenia, w którym określa m.in. jego obszar i czas trwania nie dłuższy niż 30 dni, a także, w zakresie dopuszczonym tą ustawą, rodzaje niezbędnych ograniczeń wolności i prawa człowieka i obywatela. Na mocy art. 6 ustawy stan klęski żywiołowej może być przedłużony na czas oznaczony za zgodą Sejmu. Ograniczenia wolności i praw w czasie stanu klęski żywiołowej są poważnie rozbudowane, w szczególności w indywidualnym prawie pracy.

Wszystkie osoby przebywające na terenie objętym klęską żywiołową mogą być zobowiązane do świadczeń osobistych i rzeczowych (art. 22 ust. 1 pkt 1–12 ustawy); w szczególności należy tu wskazać na obowiązek wykonywania określonych prac, udzielanie pierwszej pomocy i czynny udział w działaniu ratowniczym. Wyłączenia spod poszczególnych obowiązków świadczeń z uwagi na wiek, chorobę, niepełnosprawność, ciężę, karmienie piersią, opiekę nad małym dzieckiem lub innymi osobami są szczegółowo wymienione w art. 22 ust. 2 ustawy.

W odniesieniu do wszystkich pracowników możliwe są dwa działania (art. 21 ust. 1 pkt 3 i 18 ustawy). Może być wydany nakaz wobec pracodawcy oddelegowania pracowników do dyspozycji organu kierującego działaniami zapobiegającymi skutkom klęski żywiołowej oraz można ograniczyć lub odstąpić od określonych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, co jednak nie może powodować bezpośredniego narażenia życia i zdrowia pracownika.

Szczególna regulacja dotyczy pracowników zatrudnionych u przedsiębiorcy, któremu na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 2 ustawy nakazano prowadzenie działalności gospodarczej określonego rodzaju. Wówczas ograniczenia ich wolności i praw mogą polegać na zmianie systemu, wymiaru i rozkładu czasu pracy, obowiązku pracy w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy (zob. uw. 8 do art. 129), wydłużeniu okresu rozliczeniowego do dwunastu miesięcy na zasadach określonych w Kodeksie pracy (zob. art. 135 i 150 k.p.), a także na powierzeniu pracownikowi wykonywania pracy innego rodzaju niż wynikający z nawiązanego stosunku pracy (por. art. 42 § 4 k.p.); w takim przypadku pracownik zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia obliczonego jak wynagrodzenie urlopowe

(zob. art. 172 k.p.). Te ograniczenia nie mogą być stosowane wobec pracowników młodocianych, niepełnosprawnych oraz kobiet w ciąży i karmiących (art. 21 ust. 2 i 3 ustawy).

W odniesieniu do zbiorowego prawa pracy jedynym ograniczeniem wolności i praw jest możliwość wprowadzenia częściowego zakazu strajku (art. 21 ust. 1 pkt 17 ustawy).

Każdemu, kto poniósł stratę majątkową w następstwie ograniczenia praw i wolności człowieka i obywatela w czasie stanu nadzwyczajnego, służy **roszczenie o odszkodowanie** od Skarbu Państwa na warunkach określonych w ustawie z 22.11.2002 r. o wyrównywaniu strat majątkowych wynikających z ograniczenia w czasie stanu nadzwyczajnego wolności i praw człowieka i obywatela (Dz.U. Nr 233, poz. 1955).

2.3. Niezależnie od przepisów o klęsce żywiołowej, w przypadku powszechnego zagrożenia chorobą zakaźną zastosowanie ma ustawa z 5.12.2008 r. **o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi** (Dz.U. z 2020 r. poz. 1845 ze zm.) i wydane na jej podstawie liczne przepisy wykonawcze. Ustawę stosuje się do chorób enumeratywnie określonych w przepisach (art. 3), a zakażenie koronawirusem zostało do nich zaliczone rozporządzeniem Ministra Zdrowia z 27.02.2020 r. (Dz.U. poz. 325 ze zm.).

Ustawa o zwalczaniu chorób zakaźnych przewiduje szczególne obowiązki w zakresie wykonywania pracy w razie ogłoszenia stanu epidemii. Stan epidemii został ogłoszony rozporządzeniem Ministra Zdrowia od 20.03.2020 r. (Dz.U. poz. 491 ze zm.). Bezpośrednio przed nim obowiązywał stan zagrożenia epidemicznego ogłoszony od 13.03.2020 r. (Dz.U. poz. 433 ze zm.). Na podstawie art. 47 tej ustawy do pracy przy zwalczaniu epidemii na okres do 3 miesięcy mogą być skierowane nie tylko osoby wykonujące zawody medyczne, ale także inne osoby, „jeżeli ich skierowanie jest uzasadnione aktualnymi potrzebami podmiotów kierujących zwalczaniem epidemii”. Spod tego obowiązku – ale tylko w odniesieniu do pracy niosącej ryzyko zakażenia – wyłączone są osoby poniżej 18 lat oraz – do 28.11.2020 r. – powyżej 60 lat, kobiety w ciąży i inne osoby wymienione w ust. 3 pkt 3–5. Obowiązująca od 29.11.2020 r. ustawa z 28.10.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem

COVID-19 (Dz.U. poz. 2112 ze zm.) wprowadziła w art. 47 u.z.c.z. kilka zmian. Dla kobiet zachowano górną granicę wieku 60 lat, zaś dla mężczyzn została ona podniesiona do 65 lat (ust. 3 pkt 1). Ponadto spod obowiązku wykonywania pracy na podstawie skierowania wyłączono osoby samotnie wychowujące dziecko w wieku do 18 lat, a gdy jest ono wychowywane przez dwie osoby mające władzę rodzicielską, do pracy skierowana może być tylko jedna z nich (ust. 3 pkt 2a i ust. 3a), osoby wychowujące dziecko w wieku do 14 lat (ust. 3 pkt 2b) i osoby wychowujące dziecko z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego (ust. 3 pkt 2c). Na mocy art. 47 ust. 2a u.z.c.z. osoby wymienione w ust. 3 pkt 1, 2a i 2b mogą być skierowane do pracy na ich wniosek złożony do wojewody. Do okresu pracy na podstawie skierowania nie zalicza się okresu niezdolności do pracy (ust. 8a).

Skierowanie do pracy przy zwalczaniu epidemii następuje w drodze decyzji (ust. 2), którą co do zasady wydaje wojewoda, a w przypadku skierowania do pracy w innym województwie – minister właściwy do spraw zdrowia (ust. 4). Decyzje mogą być przekazywane w każdy możliwy sposób zapewniający dotarcie do adresata, w tym ustnie i nie wymagają one uzasadnienia (ust. 6a). Wniesienie odwołania od decyzji nie wstrzymuje jej wykonania (ust. 5 i 6). Ustawa nie wyłącza możliwości ponownego skierowania do pracy tej samej osoby.

Niewykonanie decyzji jest zagrożone karą grzywny (art. 53 u.z.c.z.). Decyzja stwarza obowiązek zgłoszenia się do pracy w podmiocie leczniczym lub innej jednostce organizacyjnej, które „nawiązują z osobą skierowaną do pracy stosunek pracy na czas wykonywania określonej pracy, na okres nie dłuższy niż wskazany w decyzji” (art. 47 ust. 7 i 9 u.z.c.z.).

Mamy więc tu do czynienia z obowiązkiem pracy nałożonym przez ustawę, co znajduje formalną podstawę w art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, zaś co do zakresu ograniczenia wolności pozostaje w zgodzie z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Miejsce swobodnego oświadczenia woli pracownika zobowiązującego się do wykonywania pracy (a także oświadczenia pracodawcy w przedmiocie obowiązku zatrudniania go) zajmuje decyzja administracyjna. Na mocy tej decyzji strony są obowiązane do zawarcia umowy o pracę, zaś owo „nawiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako ustalenie treści tego stosunku,

w szczególności rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika – tu nie przewidziano dla niego żadnych gwarancji – i wynagrodzenia (nie może być niższe od określonego w art. 47 ust. 10 u.z.c.z.). Jeżeli osoba skierowana do pracy pozostawała w stosunku pracy, to pracodawca jest obowiązany udzielić jej urlopu bezpłatnego na czas wskazany w skierowaniu. Czas ten wlicza się do okresu pracy u tego pracodawcy (art. 47 ust. 8 u.z.c.z.). W okresie skierowania trwałość stosunku pracy podlega szczególnej ochronie (art. 47 ust. 13 u.z.c.z.).

Zwalczanie chorób epidemicznych jest konstytucyjnym obowiązkiem władz publicznych (art. 68 ust. 4 Konstytucji RP). Jest on realizowany w szczególności na podstawie ustawy o zwalczaniu chorób zakaźnych oraz – w odniesieniu do epidemii zapoczątkowanej w 2020 r. – omówionych niżej w uw. 2.4 ustaw antykoronawirusowych.

2.4.1. Ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 1842 ze zm.) (**ustawa antykoronawirusowa**), ma na celu przede wszystkim zwalczanie społecznych i gospodarczych skutków epidemii wywołanej koronawirusem w marcu 2020 r. Ustawa obowiązuje od 8.03.2020 r. (art. 37). Końcowy termin obowiązywania niektórych jej przepisów określa art. 36. Ustawa ta ma charakter podstawowy. Kolejne ustawy antykoronawirusowe zawierają trzy rodzaje przepisów: zmieniające ustawę podstawową, zmieniające inne ustawy i zawierające własne, odrębne uregulowania. Ustawy te z reguły wchodzą w życie niezwłocznie po ogłoszeniu, ale w odniesieniu do niektórych przepisów przewidziane jest *vacatio legis* lub ich działanie wsteczne. Drugą ustawą antykoronawirusową jest ustawa z 16.04.2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. poz. 695 ze zm.), obowiązująca od 18.04.2020 r. (**ustawa antykoronawirusowa 2**). Co do jej wejścia w życie zob. art. 118. Trzecią regulacją jest ustawa z 14.05.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. poz. 875 ze zm.) (**ustawa antykoronawirusowa 3**). Obowiązuje ona od 16.05.2020 r. (art. 76). Czwartą regulacją jest ustawa z 19.06.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. poz. 1086

ze zm.) (**ustawa antykoronawirusowa 4**). Tytuł ustawy nie odpowiada jej treści, którą w ogromnej większości stanowią zmiany w innych ustawach. Ustawa obowiązuje od 24.06.2020 r. (art. 103). Wsparcie finansowe może być udzielane przedsiębiorcom także na podstawie programów rządowych (art. 2a u.COVID).

Ustawa z 16.07.2020 r. o udzielaniu pomocy publicznej w celu ratowania lub restrukturyzacji przedsiębiorców (Dz.U. poz. 1298) zawiera przejściową regulację, której celem jest walka z epidemią. Wśród przesłanek korzystania z pomocy publicznej ustawa wymienia m.in. trudności społeczne i niedoskonałości rynku, zaś zgodnie z art. 51 ustawy, do 31.12.2021 r. przez te przesłanki rozumie się również ryzyko opuszczenia rynku przez przedsiębiorcę znajdującego się w trudnej sytuacji ekonomicznej w wyniku trudności związanych z zaistnieniem epidemii COVID-19.

Kolejną regulację tych zagadnień zawiera **ustawa antykoronawirusowa 5**, obowiązująca od 29.11.2020 r. Następną jest ustawa z 9.12.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 2255, obowiązująca od 16.12.2020 r.

Ustawy antykoronawirusowe wprowadzają dla przedsiębiorców ułatwienia w zakresie prawa administracyjnego, zwolnienia lub odroczenia płatności należności publicznoprawnych, ułatwienia w zakresie uzyskiwania środków finansowych – niekiedy połączone z ich umorzeniem pod warunkiem zachowania stanu zatrudnienia – oraz w niektórych sytuacjach znacząco rozszerzają zakres podporządkowania pracownika. W tym zakresie część uprawnień pracodawcy wynika wprost z ustawy, a część wymaga zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.

Ustawy dotyczą pracowników, osób zatrudnionych na innych podstawach niż stosunek pracy (zatrudnieni – zob. uw. 5 do art. 10 i uw. 8.2 i 8.3 do art. 22) oraz samozatrudnionych (zob. w szczególności uw. 8.1 do art. 22), przy czym w odniesieniu do każdej z tych grup osób zakres ich stosowania jest szczegółowo określony. Wszystkie regulacje jako jedną z przesłanek ich stosowania wprowadzają zastrzeżenie, że odnoszą się do sytuacji będących

następstwem COVID-19, a niektóre z nich dodatkowo stanowią, że stosuje się je tylko w okresach stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii. Zakres stosowania licznych przepisów uzależniony jest od szczegółowo określonych w nich parametrów ekonomicznych, które niejednokrotnie są zmieniane przez kolejne ustawy. W *Komentarzu* te parametry są pominięte, podana jest tylko nazwa zjawiska ekonomicznego, np. „spadek obrotów”, co może być wyznaczone przy pomocy różnych parametrów. Stosowanie różnych przepisów wobec poszczególnych pracodawców może być uzależnione od ich charakteru prawnego, czyli od tego, czy jest on przedsiębiorcą, małym lub średnim przedsiębiorcą lub mikroprzedsiębiorcą, państwową jednostką budżetową lub jednostką samorządową, względnie inną jednostką organizacyjną wymienioną w ustawach. W odniesieniu do przedsiębiorców **ustawa antykoronawirusowa 6** wprowadziła dodatkowe kryterium różnicujące polegające na udzieleniu pomocy tylko tym przedsiębiorcom, którzy prowadzą działalność enumeratywnie wymienioną w nowo dodanym art. 15gga u.COVID. Kryterium to wprowadzono także w odniesieniu do dodatkowego świadczenia postojowego (art. 15zs¹ i 15zs² u.COVID). Oddzielne regulacje dotyczą pracowników administracji państwowej i samorządowej.

2.4.2. W odniesieniu do wszystkich **pracowników** stosuje się art. 3 u.COVID wprowadzający nowe pojęcie „pracy zdalnej” (zob. uw. 7.2 do art. 29). Także wyłącznie sytuację pracowników reguluje art. 15x u.COVID, ale dotyczy to tylko pracowników zatrudnionych w enumeratywnie wymienionych w tym przepisie przedsiębiorstwach o podstawowym znaczeniu dla funkcjonowania państwa i przedsiębiorstwach wykonujących zadania wyznaczone poleceniem właściwego organu. Może on być stosowany tylko w okresach stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii. Uprawnienia pracodawcy przewidziane w tym przepisie wynikają wprost z ustawy, nie jest więc tu wymagane zawarcie porozumienia ze stroną pracowniczą. W stosunku do tych pracowników pracodawca może zmienić system i rozkład czasu pracy, polecić wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w rozszerzonym zakresie i wymiarze, odmówić udzielenia urlopu wypoczynkowego, przesunąć go na inny termin i odwołać z urlopu.

Obowiązująca od 18.04.2020 r. zmiana art. 15x (art. 73 pkt 30 u.COVID2) znacząco rozszerzyła uprawnienia pracodawcy w zakresie podporządkowania pracownika przez wprowadzenie nowych ograniczeń jego swobody

w dysponowaniu czasem wolnym. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, przy czym do tego dyżuru nie stosuje się art. 151⁵ § 2 zdanie drugie k.p., zakazującego wyznaczania dyżuru w sposób naruszający określone w art. 132 i 133 k.p. okresy odpoczynku pracownika. Drugim uprawnieniem pracodawcy wprowadzonym tą nowelizacją jest możliwość wydania pracownikowi polecenia realizacji prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. W przypadkach wykonywania przez pracownika obowiązków w zakresie rozszerzonym przez art. 15x ust. 1 u.COVID, pracodawca jest obowiązany zapewnić mu niezbędne zakwaterowanie i wyżywienie. Po nowelizacji obowiązującej od 24.06.2020 r. (Dz.U. poz. 1086) zmieniony art. 15x ust. 3 pkt 2 u.COVID stanowi, że wówczas „pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego (...), bezpłatnego (...), a także przesuwu termin takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu (...)”.

Czasu pracy, okresu odpoczynku i odstępstw od stosowania umowy o pracę u pracodawcy, u którego nastąpił ściśle określony spadek obrotów gospodarczych i który spełnia jeszcze inne przesłanki szczegółowe, dotyczy art. 15zf u.COVID. Przewiduje on dwie metody regulacji tych zagadnień. Z mocy samej ustawy (ust. 1 pkt 1) pracodawca może skrócić okres dobowego nieprzerwanego odpoczynku (art. 132 § 1 k.p. – 11 godzin) do nie mniej niż 8 godzin i tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku (art. 133 § 1 k.p. – 35 godzin) do nie mniej niż do 32 godzin. Skrócony dobowy okres odpoczynku powinien być pracownikowi wyrównany w okresie 8 tygodni (ust. 3). Natomiast w odniesieniu do czasu pracy art. 15zf ust. 1 pkt 2 przewiduje możliwość zawarcia porozumienia wprowadzającego równoważny czas pracy (por. art. 135 k.p.) wynoszący do 12 godzin na dobę w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 miesięcy. Trzecią możliwością przewidzianą w tym artykule jest „zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu”.

Tylko pracowników dotyczy obowiązujący od 24.06.2020 r. (Dz.U. poz. 1086) przepis art. 15gb u.COVID. Przesłankami jego stosowania są: spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie COVID-19 i istotny

wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń. W razie ich wystąpienia pracodawca może na czas określony – na podstawie porozumienia i w zakresie w nim przewidzianym – obniżyć wymiar czasu pracownika lub objąć go przestojem ekonomicznym. W tym zakresie regulacje są takie jak w art. 15g, zob. niżej uw. 2.4.3.

Pracowników administracji państwowej i sektora finansów publicznych, a ściślej pracowników, którzy są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, urzędach obsługujących członków Rady Ministrów, urzędach obsługujących organy administracji rządowej w województwie, a także w jednostkach podległych i nadzorowanych przez Prezesa Rady Ministrów, ministra kierującego działem administracji rządowej lub wojewodę oraz w jednostkach sektora finansów publicznych, o których mowa w art. 9 pkt 5–9 ustawy z 27.08.2009 r. o finansach publicznych, czyli w: agencjach wykonawczych, instytucjach gospodarki budżetowej, państwowych funduszach celowych; Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i zarządzanych przez niego funduszach, Kasach Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i w funduszach zarządzanych przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, a także w Narodowym Funduszu Zdrowia, dotyczy szczególna regulacja zamieszczona w art. 15zzzzzo–15zzzzzx u.COVID, obowiązująca od 18.04.2020 r. (art. 73 pkt 57 i art. 118 u.COVID2). Jej celem jest ograniczenie wydatków z budżetu państwa na wynagrodzenia tej grupy pracowników w przypadku, gdy negatywne skutki gospodarcze COVID-19 spowodują stan zagrożenia dla finansów publicznych. Cel ten może być realizowany przy pomocy dwóch środków: przez zmniejszenie stanu zatrudnienia lub wprowadzenie na czas określony mniej korzystnych warunków zatrudnienia; oba są stosowane w szczególnie sposób określony w tych przepisach. Termin i zakres tych czynności w poszczególnych jednostkach organizacyjnych wymienionych w art. 15zzzzzp ust. 1 u.COVID określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.

Zmniejszenie stanu zatrudnienia może być realizowane przez rozwiązanie stosunku pracy, niezawarcie kolejnej umowy o pracę lub obniżenie wymiaru czasu pracownika z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia. W tych przypadkach ustawa antykoronawirusowa wyłącza stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach. To wyłączenie w stosunku do pracowników administracji publicznej jest zgodne z art. 1 ust. 2 lit. b dyrektywy 98/59. Wyłączona

jest także indywidualna konsultacja związkowa zamiaru wypowiedzenia umowy (art. 38 k.p.). Jako substytut rokowań pracodawcy ze stroną pracowniczą, poprzedzających grupowe zwolnienia, i konsultacji indywidualnej ustawa antykoronawirusowa przewiduje sporządzenie przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, opartych na licznych, szczególnie wskazanych. Kryteria te pracodawca przekazuje do wiadomości pracownikom, a także – uzupełnione o informacje o sposobie zmniejszenia zatrudnienia i liczbie zwalnianych pracowników – zakładowym organizacjom związkowym (przedstawicielom pracowników). Mogą one w terminie 7 dni przekazać pracodawcy opinię dotyczącą planowanych zwolnień. Zawiadomienie organizacji związkowych (przedstawicieli pracowników) otwiera termin 14 dni, po upływie którego pracodawca może składać pracownikom wypowiedzenia definitywne i wypowiedzenia zmieniające. Pracownicy zwolnieni w ten sposób mają prawo do odprawy ustalonej na zasadach określonych w art. 15zzzzzt u.COVID. Są one takie same, jak w art. 8 u.z.r.s.p., z tą tylko zmianą, że odprawy w wysokości dwu- i trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługują po dłuższym okresie zatrudnienia (odpowiednio 3 zamiast 2 lat i 10 zamiast 8 lat).

Do obu rodzajów wypowiedzeń stosuje się przepisy Kodeksu pracy z uwzględnieniem odrębnych regulacji ustawy antykoronawirusowej. Znacząco ogranicza ona zakazy wypowiedzania (art. 15zzzzzr ust. 9–13). Na szczególną uwagę zasługuje art. 15zzzzzs ust. 1 u.COVID. Wynika z niego, że objęcie pracownika określonym w ustawie zmniejszeniem zatrudnienia „stanowi samoistną podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy” przez wypowiedzenie lub wypowiedzenie zmieniające. Jako że nie jest wyłączone przez ustawę stosowanie art. 45 k.p., to przepis ten należy rozumieć jako ustawowe wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie definitywne lub wypowiedzenie zmieniające. Nie stanowi to jednak istotnej zmiany stanu prawnego, bo w ustalonym „od zawsze” orzecznictwie SN decyzja pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia nie podlega kontroli sądowej i dlatego zawsze jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy (zob. uw. 7 do art. 45). Sąd ocenia natomiast prawidłowość przeprowadzenia przez pracodawcę zmniejszenia zatrudnienia, w szczególności zasadność doboru pracowników do zwolnienia. Powołany art. 15zzzzzs ust. 1 ustawy nie tylko nie wyłącza tej oceny sądu, lecz wręcz przeciwnie, ze sposobu ustalania kryteriów zwolnienia większej liczby pracowników wynika zwiększona rola

sądu w tym zakresie. Kryteria te nie są bowiem ustalane przez partnerów społecznych – jak to z reguły odbywa się na podstawie ustawy o grupowych zwolnieniach – lecz jednostronnie przez pracodawcę. Obowiązkiem sądu jest więc ocena prawidłowości kryteriów ustalonych przez pracodawcę i zgodności indywidualnego wypowiedzenia umowy z prawidłowymi kryteriami.

Drugim środkiem stosowanym przez pracodawcę jest wprowadzenie mniej korzystnych dla pracownika warunków zatrudnienia na czas określony, nie dłuższy niż do końca roku budżetowego, czyli do 31 grudnia (art. 15zzzzu u.COVID). Polega to na zawieszeniu prawa do dodatkowych składników wynagrodzenia, nagród, premii i innych podobnych świadczeń oraz zawieszeniu uprawnień wynikających z innych przepisów, w tym prawa do dodatkowego urlopu, przy czym w czasie obowiązywania tych ograniczeń nie stosuje się przepisów stanowiących ich podstawę. Prawna forma wprowadzenia tych ograniczeń jest niespotykana w innych regulacjach dotyczących zobowiązaniowych stosunków pracy. Następuje to przez podanie przez pracodawcę pracownikowi pisemnej informacji o wprowadzonych ograniczeniach, a po jej otrzymaniu pracownik może w terminie 14 dni złożyć oświadczenie o braku zgody na zastosowanie tych ograniczeń i wówczas ustawa przewiduje domniemanie, że to oświadczenie jest „równoznaczne ze złożeniem przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem”.

W odniesieniu do **pracowników samorządowych** art. 15zzz¹ u.COVID (dodany od 18.04.2020 r., Dz.U. poz. 695) przewiduje w okresie zagrożenia epidemicznego albo epidemii możliwość ich przeniesienia, po wyrażeniu zgody, na czas określony do wykonywania zgodnej z kwalifikacjami innej pracy w jednostce organizacyjnej pomocy społecznej. Przeniesienie następuje na podstawie porozumienia jednostki organizacyjnej dotychczas zatrudniającej pracownika z jednostką przejmującą go. Porozumienie określa w szczególności okres przeniesienia i nowe stanowisko pracy oraz zawiera informacje o wynagrodzeniu, w wysokości nie niższej niż dotychczasowe. Porozumienie określa także zasady odpowiedzialności obu jednostek „za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy” (art. 15zzz¹ ust. 3 pkt 8 u.COVID). Przepis ten należy rozumieć w ten sposób, że wyrażenie przez pracownika zgody jest dla niego wiążące dopiero wtedy, gdy wyraził ją po zapoznaniu się z treścią porozumienia obu jednostek organizacyjnych. Od 26.01.2021 r. (Dz.U. poz. 159),

na mocy art. 15zzz¹ ust. 4 u.COVID, ma to odpowiednie zastosowanie do pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych i innych wymienionych w tym przepisie.

Znacznie szersze możliwości w dysponowaniu pracownikiem samorządowym przewiduje art. 3a u.COVID, obowiązujący od 24.06.2020 r. (Dz.U. poz. 1086). Wprowadził on możliwość przeniesienia pracownika na okres do 3 miesięcy do wykonywania innej pracy niż określona w umowie, w innej jednostce organizacyjnej, a także w innej miejscowości. Praca powinna być zgodna z kwalifikacjami pracownika i wynagradzana stosownie do wykonywanej pracy, lecz nie niżej niż przed przeniesieniem. Zgoda pracownika na przeniesienie jest wymagana tylko w odniesieniu do kobiety w ciąży, pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 lat lub będącego jedynym opiekunem dziecka w wieku do 15 lat. Przeniesienie nie powoduje rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Omawiany art. 3a stosuje się do pracowników zatrudnionych we wszystkich jednostkach organizacyjnych wymienionych w art. 2 ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282). Polecenie przenoszące pracownika może wydać wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta i marszałek województwa wobec pracowników podległych im urządów. Organy te mogą także przenieść pracowników zatrudnionych w pozostałych jednostkach wymienionych w powołanym art. 2, ale w sposób pośredni, czyli wydając kierownikowi podległej jednostki polecenie przeniesienia pracownika tej jednostki.

2.4.3. Pracownicy i zatrudnieni korzystają z możliwości dofinansowania z funduszy publicznych podmiotów, na rzecz których wykonują pracę. Przez zatrudnionych w ujęciu ustawy antykoronawirusowej należy rozumieć, w każdym przypadku, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o umowie zlecenia (art. 750 k.c.). Ponadto poszczególne regulacje obejmują jeszcze inne osoby w nich wskazane, w szczególności chałupników oraz wykonawców umowy o dzieło i umowy agencyjnej.

Na podstawie art. 15g u.COVID przedsiębiorca i inne osoby wymienione w ust. 1 i 1a, u których nastąpił spadek obrotów gospodarczych, mogą uzyskać od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych środki na

częściowe finansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym (zob. uw. 10 do art. 81) albo obniżonym wymiarem czasu pracy (zob. uw. 5 do art. 29²). Poza pracownikami ustawę stosuje się także do chałupników, zleceniobiorców, osób świadczących usługi (art. 750 k.c.) i wykonujących pracę na rzecz rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną. Warunki wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu zawartym przez pracodawcę z organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników.

W czasie przestoju ekonomicznego wynagrodzenie może być obniżone nie więcej niż o 50%, lecz nie poniżej wynagrodzenia minimalnego (ust. 6). Na mocy obowiązującego od 1.04.2020 r. ust. 8 podmioty, o których mowa w ust. 1 i 1a, mogą obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu. Porozumienie ma pierwszeństwo w stosowaniu przed zakładowym i ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Jego wprowadzenie nie wymaga złożenia pracownikom wypowiedzenia zmieniającego – nie stosuje się art. 42 § 1–3 k.p. Na podstawie art. 57 u.COVID3 w sprawach wynikających z omawianego art. 15g dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy może nabywać prawa i zaciągać zobowiązania, pozywać i być pozywany.

Artykuł 15gd u.COVID przewiduje możliwość ograniczenia wysokości odpraw, odszkodowań i innych świadczeń z tytułu ustania stosunku pracy lub zatrudnienia cywilnego.

Na mocy art. 15gg u.COVID, obowiązującego od 24.06.2020 r. (Dz.U. poz. 1086), przedsiębiorcy i inne podmioty wymienione w art. 15g ust. 1 tej ustawy mogą na okres 3 miesięcy, dla zachowania miejsc pracy, uzyskać środki z FGŚP na finansowanie składek ubezpieczeniowych i częściowe finansowanie wynagrodzeń pracowników i osób zatrudnionych na innej podstawie, o których mowa w art. 15g ust. 4. Odmienne jednak niż w przypadku art. 15g, dofinansowanie na podstawie omawianego tu art. 15gg przysługuje wtedy, gdy pracownicy i inne zatrudnione osoby nie są objęte przestojem (art. 81 k.p.) ani przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15g ust. 5). Podmiot, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzeń, nie może wypowiedzieć umowy

o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie pobierania dofinansowania (art. 15gg ust. 8). W przypadku naruszenia tego przepisu, jest on obowiązany zwrócić całość otrzymanej pomocy z odsetkami (art. 15gg ust. 23).

Przepis art. 15gga u.COVID, obowiązujący od 19.12.2020 r. (Dz.U. poz. 2255), stosuje się tylko do przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą enumeratywnie wymienioną w ust. 1. W celu ochrony miejsc pracy przewiduje on możliwość uzyskania przez przedsiębiorcę dofinansowania z FGŚP wynagrodzeń imiennie wymienionych pracowników i zatrudnionych w wysokości do 2000 zł przez okres do 3 miesięcy. W odniesieniu do pracowników korzystających z dofinansowania pracodawca jest obowiązany nie rozwiązywać umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, pod rygorem obowiązku zwrotu całego dofinansowania otrzymanego na zwolnionego pracownika. Na mocy art. 15ggb u.COVID Rada Ministrów może, w drodze rozporządzenia, przyznać ponowną wypłatę tego świadczenia.

Na podstawie art. 15zzb u.COVID, w razie spadku obrotów gospodarczych, mikroprzedsiębiorca, mały oraz średni przedsiębiorca może, na podstawie umowy zawartej ze starostą, uzyskać dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń indywidualnie oznaczonych pracowników i tych samych osób zatrudnionych, które zostały wyżej wymienione (art. 15g). W zależności od stopnia spadku obrotów, comiesięczne dofinansowanie wynosi od 50 do 90% sumy wynagrodzeń pracowników objętych dofinansowaniem. Dofinansowanie jest przyznawane na okres do 3 miesięcy i podlega zwrotowi, jeżeli nie został utrzymany stan zatrudnienia pracowników objętych dofinansowaniem przez okres dofinansowania. Zwrot jest proporcjonalny do okresu nieutrzymania danego pracownika w zatrudnieniu. Obowiązek zwrotu nie powstaje, gdy umowa o pracę została rozwiązana przez pracownika lub pracodawca rozwiązał ją na podstawie art. 52 k.p., lub gdy stosunek pracy wygasł.

Zgodnie z art. 15zzd u.COVID mikroprzedsiębiorca może, na podstawie umowy zawartej ze starostą, uzyskać od Funduszu Pracy jednorazową pożyczkę w kwocie do 5000 zł na pokrycie kosztów działalności. Pożyczka podlega umorzeniu, jeżeli jej beneficjent będzie prowadził działalność gospodarczą przez 3 miesiące od dnia udzielenia pożyczki. Przepis ten w pierwotnym brzmieniu (Dz.U. poz. 568, art. 1 pkt 14) uzależniał umorzenie

pożyczki od niezmnieszenia stanu zatrudnienia przez 3 miesiące, pomoc udzielona mikroprzedsiębiorcy była więc wprost ukierunkowana na ochronę miejsc pracy. Po jego zmianie, obowiązującej od 18.04.2020 r. (art. 73 pkt 40 ustawy antykoronawirusowej 2), można mówić co najwyżej o ich pośredniej ochronie. Na mocy art. 117 tej ustawy przepis art. 15zzd w nowym brzmieniu stosuje się również do pożyczek udzielonych przed dniem jego wejścia w życie.

Na podstawie art. 15zze u.COVID z dofinansowania części kosztów wynagrodzeń mogą korzystać także podmioty niebędące przedsiębiorcami. Przepis ten umożliwia organizacji pozarządowej i organizacji pożytku publicznego, o której mowa w art. 3 ust. 3 u.d.p.p.w., uzyskanie środków publicznych na finansowanie przez okres do 3 miesięcy wynagrodzeń pracowników i wąsko określonej grupy zatrudnionych, obejmującej tylko osoby wykonujące pracę nakładczą, umowę zlecenia albo inną umowę o świadczenie usług (art. 750 k.c.). W razie nieutrzymania stanu zatrudnienia przez określony w umowie ze starostą okres dofinansowania, podlega ono zwrotowi proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu danego pracownika.

Obowiązek zwrotu nie powstaje, gdy umowa o pracę została rozwiązana przez pracownika lub pracodawca rozwiązał ją na podstawie art. 52 k.p., lub gdy stosunek pracy wygasł. Te dwa rodzaje organizacji, na podstawie obowiązującego od 24.06.2020 r. (Dz.U. poz. 1086) przepisu art. 15zzda u.COVID, mogą także uzyskać od starosty jednorazową pożyczkę w kwocie do 5000 zł na prowadzenie działalności gospodarczej lub statutowej. Pożyczka ulega umorzeniu, jeżeli jej beneficjent będzie prowadził działalność przez 3 miesiące od dnia jej udzielenia.

Co do zasady, od 24.06.2020 r. pożyczki i dofinansowania, o których mowa w art. 15zzb, 15zzc, 15zzd, 15zzda i 15zze nie podlegają egzekucji. Sytuacje przejściowe reguluje art. 98 u.COVID4.

2.4.4. Spośród osób wykonujących pracę **tylko zatrudnieni** mogą nabyć prawo do świadczenia postojowego (art. 15zq–15zx u.COVID). Jest ono substytutem wynagrodzenia pracownika za okres przestoju (art. 81 k.p.). Prawo do tego świadczenia mogą nabyć prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą oraz wykonujący umowę agencyjną, zlecenia, inną umowę

o świadczenie usług (art. 750 k.c.) albo umowę o dzieło, jeżeli doszło do prze-stoju w prowadzeniu działalności przez nich lub ich zleceńodawców lub zamawiających. Prawo do świadczenia postojowego jest zależne od wysokości przychodów w miesiącu poprzedzającym złożenie o nie wniosku do ZUS. Wysokość tego świadczenia wynosi 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę, a dla prowadzącego działalność gospodarczą – 50% tego wynagrodzenia, przysługuje ono nie więcej niż trzykrotnie. Świadczenie postojowe może być przyznane ponownie (art. 15zua u.COVID). Na mocy art. 15zs¹ tej ustawy, obowiązującego od 15.10.2020 r. (Dz.U. poz. 1639 – art. 1 pkt 7 i art. 13 pkt 3) i zmienionego od 16.12.2020 r. (Dz.U. poz. 2255), dodatkowe świadczenie postojowe przysługuje jedynie osobom prowadzącym niektóre rodzaje działalności gospodarczej. Na mocy obowiązującego od 15.01.2021 r. (Dz.U. 2020 r. poz. 2255) przepisu art. 15zs³ u.COVID jednorazowe dodatkowe świadczenie postojowe przysługuje osobom prowadzącym wymienione w nim działalności artystyczne.

Samozatrudniony, na mocy art. 15zzc u.COVID, na podstawie umowy ze starostą może otrzymać zryczałtowane dofinansowanie prowadzonej działalności, jeżeli nastąpił spadek obrotów gospodarczych. Wysokość dofinansowania zależy od stopnia tego spadku i wynosi miesięcznie od 50 do 90% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dofinansowanie przysługuje przez okres do 3 miesięcy. Samozatrudniony jest obowiązany prowadzić działalność przez okres dofinansowania pod rygorem jego zwrotu proporcjonalnie do okresu nieprowadzenia działalności. Dofinansowanie nie podlega egzekucji.

Wszyscy zatrudnieni, którzy są objęci ubezpieczeniem chorobowym (w tym wszyscy pracownicy), na podstawie art. 4 u.COVID mieli prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego – zob. uw. 7 do art. 53.

2.5. Obowiązująca od 21.06.2020 r. ustawa z 19.06.2020 r. o **dodatkowi solidarnościowym** przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19 (Dz.U. poz. 1068) wprowadza przejściowo ten dodatek dla pracownika, który w 2020 r. podlegał ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy przez łączny okres co najmniej 60 dni oraz po dniu 15 marca 2020 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę za wypowiedzeniem lub umowa uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta (art. 3 ust. 1).

W art. 3 ust. 2–10 ustawy przewidziane są dalsze, szczegółowe warunki prawa do tego dodatku. Jednym z nich jest zawieszenie prawa do zasiłku dla bezrobotnych i stypendium w okresie pobierania dodatku solidarnościowego. Okres pobierania tego dodatku wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych, z wyjątkiem nabycia prawa do urlopu i stażu pracy, określonego w odrębnych przepisach, wymaganego do wykonywania niektórych zawodów. Na mocy art. 8 ustawy osoba pobierająca dodatek solidarnościowy podlega z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, a także ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Wysokość dodatku wynosi 1400 zł miesięcznie. Przysługuje on za okres nie dłuższy niż od 1.06.2020 r. do 31.08.2020 r., przy czym nie wcześniej niż za miesiąc, w którym został złożony przez pracownika wniosek o ten dodatek (art. 4 ust. 1 i 2 ustawy). Wniosek składa się do ZUS-u, a w przypadku odmowy przyznania dodatku służy odwołanie do sądu właściwego do rozpoznawania spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych (art. 5 i 7 ustawy). Z dodatku solidarnościowego nie dokonuje się potrąceń (art. 6 ust. 3 ustawy), jest on zwolniony od podatku dochodowego (art. 52ua u.p.d.o.f.).

3. W odniesieniu do **pracodawcy** prawo pracy przewiduje wyjątki od jego swobody w doborze pracowników. Na podstawie decyzji administracyjnej jest on zobowiązany do zatrudnienia inwalidy wojennego lub wojskowego stosownie do jego sprawności fizycznej i kwalifikacji zawodowych (art. 18 ust. 2 i art. 41 ustawy z 29.05.1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin, Dz.U. z 2020 r. poz. 1790).

Także byli pracownicy, zwolnieni przez pracodawcę zgodnie z prawem, mogą w niektórych sytuacjach występować z roszczeniami o ponowne zatrudnienie (art. 9 u.z.r.s.p. oraz art. 53 § 5 k.p.). Swoboda pracodawcy w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest znacznie ograniczona, w szczególności przez wymóg istnienia przyczyny wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), a także, w odniesieniu do wszystkich umów o pracę, przez liczne zakazy wypowiedzania. Sankcją wobec pracodawcy odmawiającego faktycznego zatrudnienia pracownika jest jego roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas jej niewykonywania (art. 22 § 1 i art. 81 § 1 k.p.). W przypadku wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę pracownik ma z reguły roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 45

§ 1 i art. 56 § 1 k.p.) oraz roszczenia majątkowe; pracodawca może być też tymczasowo zobowiązany do dalszego zatrudniania pracownika na podstawie nieprawomocnego wyroku sądu, zob. uw. 10 i 11 do art. 45 (zob. też uw. 1 do art. 10; zagadnienie dyskryminacji w nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy zostało omówione w uw. do art. 18 § 3, art. 11², 11³ oraz art. 18^{3a}–18^{3c}; co do ustalenia warunków pracy i płacy zob. art. 29 i 29²).

Art. 11¹. Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

1. Podstawowym przepisem dotyczącym ochrony **dóbr osobistych** jest art. 30 Konstytucji RP. Według tego przepisu przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło praw i wolności człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona są obowiązkiem władz publicznych. Godność człowieka podkreśla także art. 1 KPP. Stanowi on, że godność człowieka jest nienaruszalna. Musi być szanowana i chroniona.

2.1. Dobra osobiste są **wartościami niematerialnymi** człowieka, których katalog jest otwarty. Przykładowo wymienia je Kodeks cywilny w art. 23, zaliczając do nich zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukową, artystyczną i racjonalizatorską. Pozostają one pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. W tezie 3 wyroku z 10.05.2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013/9–10, poz. 106, SN stwierdził, że godność pracownika jest pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi. Natomiast sens art. 11¹ k.p. polega na udzieleniu osobie, której godność jest naruszana, dodatkowej ochrony wynikającej z prawa pracy w wypadku, gdy sprawcą naruszenia jest pracodawca.

2.2. **Dane osobowe** pracownika – tak jak i innych ludzi – chronione są także przez prawo unijne. Według art. 16 ust. 1 TFUE każda osoba ma prawo do ochrony danych osobowych jej dotyczących. Analogicznie stanowi art. 8 ust. 1 KPP. Szczegółową regulację w tym zakresie zawiera rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy

95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119, s. 1, ze sprost.). Stosowane jest w całej Unii od dnia 25.05.2018 r. Ma pierwszeństwo przed prawem krajowym (zob. uw. 15.4 do art. 9).

3. Obowiązek szanowania godności pracownika jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, gdyż stanowi on podstawową zasadę prawa pracy. Jeżeli pracodawca narusza ten obowiązek w sposób ciężki, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹.

4. Pracownik, który udowodni, że pracodawca w sposób bezprawny naruszył jego dobra osobiste, może żądać, aby dopełnił on czynności potrzebnych do usunięcia skutków tego naruszenia, w szczególności aby złożył oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24 § 1 k.c.). W praktyce najczęściej chodzi tu o odwołanie lub sprostowanie pewnego oświadczenia i przeproszenie poszkodowanego. Niezależnie od tego sąd może na żądanie poszkodowanego przyznać mu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub zasądzić ją na wskazany przez niego cel społeczny (art. 24 § 1 i art. 448 k.c.). Te żądania nie są uzależnione od poniesienia przez pracownika szkody. Jeżeli pracownik wskutek naruszenia jego dobra osobistego poniósł ponadto szkodę majątkową, może żądać jej naprawienia za zasadach ogólnych (art. 24 § 2 k.c.).

5. Praktyczne rozumienie **przesłanek odpowiedzialności pracodawcy** jest funkcją orzecznictwa, zwłaszcza Sądu Najwyższego. Co do zasady nie jest uważane za bezprawne (zawinione) należyte wykonywanie uprawnień przysługujących pracodawcy, w granicach określonych przez prawo, mimo że skutkiem może być naruszenie dóbr osobistych pracownika. Należy tu wskazać wyrok z 16.11.2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002/11, poz. 269, w którym stwierdzono, że możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych jest wykluczona w przypadku rozwiązania (także wadliwego) stosunku pracy (art. 23, 24, 448 k.c.), chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania niemieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy (pogląd ten został podtrzymany w wyroku z 9.09.2015 r., III PK 156/14, LEX nr 1814914), a także wyrok z 23.09.1997 r., I PKN 287/97, OSNAPiUS 1998/14, poz. 419, według którego nie stanowi działania

bezprawnego w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. podanie w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 38 k.p.) jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę zachowania pracownika ocenionego jako naruszające obowiązki pracownicze czy też wskazanie jego nieprzydatności do pracy na zajmowanym stanowisku, bez względu na to, czy oceny i stwierdzenia sformułowane przez pracodawcę odpowiadają rzeczywistości. Także ocena dydaktycznych i metodologicznych umiejętności nauczyciela dokonywana przez szkołę w granicach określonych w art. 9b ust. 1 i art. 9c ust. 6 (obecnie uchylony) ustawy z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.) jest działaniem w ramach obowiązującego porządku prawnego i nie może stanowić podstawy zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika (wyrok SN z 15.06.2005 r., II PK 270/04, OSNP 2006/9–10, poz. 144).

Według wyroku SN z 9.07.2009 r., II PK 311/08, LEX nr 533041, działanie pracodawcy polegające na wydawaniu pracownicy (zatrudnionej w charakterze kasjera-sprzedawcy) polecenia wykonywania ciężkich prac fizycznych, z naruszeniem zasad bhp, nienależących do zakresu jej podstawowych obowiązków pracowniczych i wzbronionych kobietom, może być kwalifikowane jako naruszenie jej godności pracowniczej, gdy ma charakter stały (nie wiąże się z nadzwyczajną, doraźną potrzebą), ponieważ jest przejawem instrumentalnego traktowania pracownika. Jako kolejny przykład ochrony dóbr osobistych pracownika należy przywołać wyrok z 10.01.2017 r., III PK 37/16, LEX nr 2188648. Sąd Najwyższy wskazał w nim, że powierzenie przez pracodawcę wykonywania czynności w zagrzybionym i stęchłym środowisku (pokoju) może być uznane za naruszenie dóbr osobistych pracownika (nauczyciela akademickiego) i stanowić podstawę do zasądzenia na jego rzecz zadośćuczynienia za krzywdę na podstawie art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 448 k.c., które znajdują zastosowanie przez odesłanie z art. 300 k.p. Por. uw. 4 do art. 207.

W orzecznictwie SN zaczyna dominować pogląd, że wykonywanie swoich uprawnień przez pracodawcę, nawet zgodnie z jego kompetencjami, może stanowić naruszenie dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 23 i 24 k.c. Sądzę, że jest to jedno z zauważalnych praktycznych następstw wprowadzenia przepisów zakazujących dyskryminacji i mobbingu. W obu tych przypadkach chodzi bowiem nie tylko o zachowanie pracodawcy, które jest sprzeczne z prawem, ale również – i może przede wszystkim – o niewłaściwy

sposób korzystania z posiadanych uprawnień. Jako przykład można tu wskazać wyrok z 26.03.2019 r., I PK 269/17, LEX nr 2642766, w którym SN wskazał, że działania pracodawcy w ramach przewidzianych normami prawa pracy uprawnień do zarządzania pracownikiem nie wyłącza bezprawności zachowania pracodawcy naruszającego godność pracownika (art. 11¹ k.p. w zw. z art. 23 i 24 k.c.).

W trzech orzeczeniach Sąd Najwyższy odniósł się do zagadnienia ochrony dóbr osobistych pracownika w związku z **podejrzeniem popełnienia przestępstwa**. W uchwale z 30.03.1994 r., I PZP 9/94, OSNAPiUS 1994/2, poz. 26, stwierdził, że prowadzenie przez zakład pracy samodzielnego postępowania w celu wyjaśnienia, czy zachowanie pracownika nosi znamiona oczywistości przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., samo przez się nie przesądza o bezprawności takiego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. także wówczas, gdy przypisywane pracownikowi przestępstwo nie zostało przez niego popełnione. W wyroku z 4.12.1997 r., I PKN 418/97, OSNAPiUS 1999/2, poz. 44, przyjęto, że nie można traktować jako bezprawnego postępowania pracodawcy, który po otrzymaniu oświadczenia grupy pracowników, wskazującego na popełnienie przez pracownika przestępstwa ściganego z urzędu, zawiadamia o tym organy ścigania, zaś według wyroku z 26.03.1998 r., I PKN 573/97, OSNAPiUS 1999/6, poz. 197, pracodawca nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 24 § 1 k.c.) za skutki postępowania karnego, które zostało przeprowadzone w związku z zawiadomieniem o przestępstwie popełnionym przez pracownika, wywołanego dokonaniem przez pracodawcę zawiadomieniem zgodnie z Kodeksem postępowania karnego.

Kolejne orzeczenia dotyczą **granic dozwolonych zachowań pracodawcy**. W uchwale z 16.07.1993 r., I PZP 28/93, OSNAPiUS 1994/1, poz. 2, SN (7) stwierdził, że ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika **wysokości jego wynagrodzenia** za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 k.c. Natomiast według tezy 2 wyroku z 19.11.2003 r., I PK 590/02, OSNP 2004/20, poz. 351, ujawnienie przez pracodawcę nazwiska (imienia) pracownika bez jego zgody nie stanowi bezprawnego naruszenia dobra osobistego, jeżeli jest usprawiedliwione daniami i obowiązkami pracodawcy związanymi z prowadzeniem zakładu, jest niezbędne i nie narusza prawa oraz wolności pracownika. W wyroku

z 25.11.1997 r., I PKN 369/97, OSNAPiUS 1998/19, poz. 568, SN przyjął zaś, że podanie w prasie rzetelnej informacji o zawieszeniu prokuratora w czynnościach nie stanowi wobec niego szynkany, jeżeli uprzednio udzielił on prasie kilku wywiadów dotyczących prokuratury, ocenionych jako pomówienie. W odniesieniu do powołanych tu wyroków I PK 590/02 oraz I PKN 369/97 trzeba zauważyć, że od 25.05.2018 r. nastąpiła zmiana stanu prawnego spowodowana stosowaniem ogólnego rozporządzenia o ochronie danych. Na jego podstawie ochrona danych osobowych nie jest uzależniona od ochrony dóbr osobistych przewidzianej w art. 23 i 24 k.c. Inaczej mówiąc, ochrona wynikająca z rozporządzenia przysługuje także wtedy, gdy dobra osobiste nie zostały naruszone. Dopuszczalność przetwarzania danych, polegająca na podaniu do wiadomości publicznej danych osobowych pracowników w obu sprawach rozstrzygniętych przez SN, w nowym stanie prawnym podlega ocenie w szczególności na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f r.o.d.o. Za zgodne z prawem przepis ten uznaje przetwarzanie danych osobowych wówczas, gdy jest ono niezbędne dla celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora (tu: pracodawcę) lub przez stronę trzecią, z wyjątkiem sytuacji, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą (tu: pracownika), wymagające ochrony danych osobowych, w szczególności gdy osoba, której dane dotyczą, jest dzieckiem. Na podstawie tego przepisu dopuszczalność publicznego podania przez pracodawcę danych osobowych pracownika zależy więc od rezultatu ważenia interesów i praw obu stron.

Zgodnie z wyrokiem z 15.10.1999 r., I PKN 309/99, OSNAPiUS 2001/5, poz. 147, uzasadnione okolicznościami polecenie udania się na komisariat Policji w celu zbadania stanu trzeźwości pracownika nie narusza jego godności. Według wyroku z 21.01.2003 r., I PK 66/02, OSNP 2004/13, poz. 227, przepis art. 24 k.c. nie stanowi podstawy roszczenia o wydanie rekomendacji o określonej treści.

Rozważając związek między ochroną dóbr osobistych a **postępowaniem dyscyplinarnym**, SN w postanowieniu z 16.03.2000 r., I PKN 673/99, OSNAPiUS 2001/15, poz. 491, stwierdził, że nie jest wyłączona sądowa ochrona dóbr osobistych (czci i dobrego imienia) pracownika na podstawie art. 23 i 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p., gdy domaga się on usunięcia skutków

naruszenia, które nastąpiło w toku lub w związku z prowadzonym przeciwko niemu postępowaniem dyscyplinarnym. Jednakże – jak przyjęto w wyroku z 21.10.2003 r., I PK 414/02, OSNP 2004/20, poz. 344 – czynności podejmowane w ramach postępowania dyscyplinarnego z reguły nie są bezprawne (art. 24 § 1 k.c.), chyba że dochodzi do wyraźnego i poważnego naruszenia przepisów dotyczących tego postępowania. Podobnie stwierdzono w wyroku z 25.01.2005 r., II PK 152/04, OSNP 2005/17, poz. 266.

W szczególnych sytuacjach powództwo pracownika o ochronę dóbr osobistych może zostać oddalone z uwagi na sprzeczność z **zasadami współżycia społecznego**. Jak bowiem stwierdził SN w wyroku z 8.05.2019 r., I PK 35/18, OSNP 2020/3, poz. 25, świadome podanie przez pracownika naukowego nieprawdziwych faktów na temat okoliczności smoleńskiej katastrofy lotniczej narusza podstawowe zasady obowiązujące w życiu społecznym w tak znacznym stopniu, że uzasadnia oddalenie jego roszczeń o ochronę dóbr osobistych naruszonych przez pracodawcę przez niedopełnienie wymogów proceduralnych warunkujących zawieszenie w obowiązkach nauczyciela akademickiego (art. 8 k.p. w zw. z art. 147 ustawy z 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 2020 r. poz. 85 ze zm.).

Kwestii stosunku ochrony godności pracownika do zakazu jego dyskryminacji dotyczy wyrok z 8.10.2009 r., II PK 111/09, OSNP 2011/9–10, poz. 126. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że na gruncie obowiązującego prawa nie ma podstaw do utożsamiania każdego aktu dyskryminacji z naruszeniem godności pracownika. W przypadku aktów pracodawcy o charakterze ogólnym, stanowiących dyskryminowanie pośrednie (art. 18^{3a} § 4 k.p.), dla przyjęcia naruszenia dobra osobistego w postaci godności pracownika niezbędny jest akt stosowania dyskryminującego przepisu w stosunku do pracownika (zob. też art. 94³ k.p. – mobbing, oraz uw. 11 do art. 94 k.p. – akta osobowe). Co do ochrony dóbr osobistych pracownika związanej z prowadzeniem **akt osobowych** zob. uw. 11.3 do art. 94.

6. Obowiązek szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także jego prawo do prywatności. To prawo z jednej strony oraz uzasadnione potrzeby pracodawcy w zakresie nadzorowania (monitorowania) sposobu wykonywania pracy przez pracownika z drugiej – wyznaczają granicę dozwolonych zachowań pracodawcy (por. art. 22² i 22³).

Zgodnie z art. 8 ust. 1 EKPC każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji. Także Konstytucja RP zapewnia prawną ochronę życia prywatnego (art. 47), prawo do ochrony tajemnicy komunikowania się (art. 49) i danych osobowych (art. 51 – zob. uwagi do art. 22¹–22³).

Art. 11². Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11³. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

1. Artykuł 11³ w nowym brzmieniu obowiązuje od 7.09.2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043), zob. uw. 2.2.2 do art. 18^{3a}–18^{3c}. Obowiązek równego traktowania przez pracodawcę pracowników oraz zakaz ich dyskryminacji wynikają także z przepisów Konstytucji RP oraz ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych (zob. art. 32 i 33 Konstytucji RP – druga część *Komentarza* oraz zamieszczone w załączniku do *Komentarza* art. 20–23 KPP i art. 8, 10 i 157 TFUE oraz dyrektywy „równościowe”). Na podstawie art. 4 ust. 2 pkt 8 u.d.p.r.ś.u. zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w komentowanych artykułach, stosuje się do pracowników delegowanych do pracy w Polsce. Zob. też art. 18^{3a}–18^{3c}. Przyjęte w orzecznictwie SN – wydanym na podstawie stanu prawnego sprzed 7.09.2019 r. – odróżnienie nierównego traktowania od dyskryminacji przedstawione jest w uw. 2.2 do tych artykułów.

2. Konwencja **MOP nr 111** dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie 25.06.1958 r. (Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218) definiuje w art. 1 dyskryminację jako wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym,

które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu (ust. 1 lit. a) oraz wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, które będzie mogło być wymienione przez zainteresowanego po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, o ile takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji (ust. 1 lit. b). Natomiast rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia nie są uważane za dyskryminację (art. 1 ust. 2). Państwo jest zobowiązane do prowadzenia stosownych działań, określonych w art. 2 i 3 tej konwencji, w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

Konwencja **MOP nr 100** dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie 29.06.1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238) stanowi, że określenie to stosuje się do stawek wynagrodzenia, ustalonych bez dyskryminacji opartej na płci (art. 1). Państwo powinno popierać za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod ustalania stawek wynagrodzenia i, o ile jest to zgodne z tymi metodami, zapewniać stosowanie do wszystkich pracowników zasady jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości (art. 2 ust. 1).

Konwencja **o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności** stanowi w art. 14, że korzystanie z praw i wolności wymienionych w niej powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. Jeśli chodzi o prawo pracy, to należy w szczególności odnieść ten przepis do zakazu pracy przymusowej, prawa do rzetelnego procesu sądowego i wolności stowarzyszania się (art. 4, 6 i 11 EKPC). Zob. też zamieszczone w załączniku do *Komentarza* art. 45 TFUE oraz art. 7 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z 5.04.2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz.Urz. UE L 141, s. 1, ze zm.) dotyczące równego traktowania na szczeblu unijnym.

3. Trybunał Konstytucyjny konsekwentnie przyjmuje, że niezgodne z Konstytucją RP (art. 32 i 33) są przepisy pragmatyk pracowniczych stwarzające podstawę do **wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z kobietą** pracownikiem mianowanym bez jej zgody. Ta kwestia została poruszona w wyrokach TK: z 29.09.1997 r., K 15/97, OTK 1997/3–4, poz. 37, odnoszącym się do pracownic służby cywilnej; z 28.03.2000 r., K 27/99, OTK 2000/2, poz. 62, dotyczącym nauczycielek; z 5.12.2000 r., K 35/99, OTK 2000/8, poz. 295, dotyczącym pracownic urzędników państwowych i samorządowych; z 11.12.2008 r., K 33/07, OTK-A 2008/10, poz. 177, dotyczącym pracownic Najwyższej Izby Kontroli. Analogicznie Trybunał Konstytucyjny orzekł o dyskryminacji odnoszącej się do zatrudnienia kobiety jako kierownika apteki (wyrok z 13.06.2000, K 15/99, OTK 2000/5, poz. 137).

4. Według Sądu Najwyższego (wyrok z 10.09.1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998/12, poz. 360) dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

W odniesieniu do zagadnień nierównego traktowania i dyskryminacji pracownika **ze względu na płeć i wiek** należy odnotować dwie uchwały SN (7), mające na celu usunięcie rozbieżności orzecznictwa w zakresie dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę. W uchwale z 19.11.2008 r., I PZP 4/08, OSNP 2009/13–14, poz. 165, SN stwierdził, że „wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownicy wyłącznie z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury na podstawie art. 40 w związku z art. 50 ustawy z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) [obecnie Dz.U. z 2020 r. poz. 53 ze zm. – dop. red.] stanowi dyskryminację ze względu na płeć (art. 11³ k.p.)”, natomiast według uchwały z 21.01.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009/19–20, poz. 248, „osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1)”.

Należy podkreślić, że kryteria wskazane w obu uchwałach nie mogą stanowić uzasadnienia dla wypowiedzenia umowy tylko wtedy, gdy byłyby wyłączną przyczyną wypowiedzenia. W żadnej mierze nie można tych kryteriów traktować jako zakazu wypowiedzenia umowy. Wypowiedzenie umowy pracownikom, których dotyczą te uchwały, jest uzasadnione, jeżeli istnieje inna przyczyna, dostatecznie ważka, aby to uzasadniała (art. 45 § 1).

Wydaje się, że w przypadku zmniejszenia stanu zatrudnienia wynikającego z potrzeb organizacyjnych pracodawcy, wypowiedzenie umowy osobom wymienionym w tych uchwałach jest dopuszczalne. Zachodzi wówczas zbieg przyczyn wypowiedzenia, a osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury stanowią jedynie współprzyczynę wypowiedzenia. Dlatego zachowały aktualność wyroki SN określające nabycie prawa do emerytury jako okoliczność stanowiącą usprawiedliwione **kryterium doboru** pracowników do zwolnienia z pracy w razie potrzeby zmniejszenia zatrudnienia (por. wyroki SN z 3.12.2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004/21, poz. 363, oraz z 14.01.2008 r., II PK 102/07, OSNP 2009/5–6, poz. 61; zob. też mniej restrykcyjny niż uchwała II PZP 13/08 pogląd TS wyrażony w wyroku z 5.03.2009 r., C-388/07, *The Queen*, na wniosek *The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, ECLI:EU:C:2009:128, zamieszczonym pod art. 6 dyrektywy 2000/78).

Jeżeli ustawa upoważnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który nabył prawo do emerytury, to taka regulacja nie narusza zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, jeżeli jest ona obiektywnie i racjonalnie uzasadniona słusznym celem związanym z polityką zatrudnienia i rynkiem pracy oraz jest właściwa i konieczna dla jego osiągnięcia, por. wyrok SN z 24.06.2015 r., II PK 197/14, OSNP 2017/4, poz. 41.

Przedstawione poniżej wyroki Sądu Najwyższego dotyczą różnych zagadnień związanych z obowiązkiem równego traktowania i niedyskryminowania przez pracodawcę pracowników będących w takiej samej sytuacji:

- porównanie sytuacji prawnej pracowników w ramach art. 11² może nastąpić tylko w obrębie tego samego pracodawcy (teza 1 wyroku z 15.11.2013 r., III PK 20/13, OSNP 2014/10, poz. 143);

- przepisy art. 11² k.p. oraz art. 32 Konstytucji RP nie zapewniają pracownikowi równości w uzyskaniu świadczeń nienależnych i bezprawnych (wyrok z 10.02.2005 r., II PK 202/04, OSNP 2005/20, poz. 315);
- niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy stanowiące jego dyskryminację ze względu na działalność związkową (art. 11³ k.p.) jest uzasadnieniem roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 § 1 w zw. z art. 63 i 67 k.p.) w razie wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 p.w.u.r.a. – wyrok z 4.07.2001 r., I PKN 525/00, OSNAPiUS 2003/10, poz. 248. W sprawie chodziło o to, że jeżeli pracodawca nie złożył w określonym terminie wypowiedzenia zmieniającego, to stosunek pracy wygasł z mocy prawa. Z wyroku wynika, że swoboda pracodawcy w złożeniu tego wypowiedzenia jest ograniczona zakazem dyskryminacji pracownika.

Ocena równego traktowania dokonywana jest w obrębie jednego pracodawcy w rozumieniu art. 3. Jednakże – jak przyjął SN w tezie 2 wyroku z 18.09.2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016/2, poz. 17 – w przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i 18 § 3) może nastąpić przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3) z sytuacją pracowników spółki dominującej.

5. Zgodnie z art. 36 ust. 5e u.p.z.i.r.p. powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, gdy pracodawca zawarł w niej wymagania naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Także zakazana jest dyskryminacja przez agencje zatrudnienia osób poszukujących pracy (art. 19c u.p.z.i.r.p.; zob. też odnoszące się do równego traktowania art. 9 § 4, art. 18 § 3, art. 18^{3a}–18^{3e} k.p., a także uw. 4 do art. 240 dotycząca dyskryminacji w układach zbiorowych pracy).

Art. 12. (uchylony)

Art. 13. Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

1. Pojęcie **godziwego wynagrodzenia** jest pojęciem nieokreślonym. Jego treść uzależniona jest głównie od ekonomicznego rozwoju kraju lub regionu. Posługują się nim liczne akty prawa międzynarodowego. W szczególności Europejska Karta Społeczna stanowi w art. 4, że w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, Umawiające się Strony zobowiązują się:

- 1) uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia;
- 2) uznać prawo pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych;
- 3) uznać prawo pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości;
- 4) uznać prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy;
- 5) zezwolić na dokonywanie potrąceń z wynagrodzeń tylko na warunkach i w zakresie przewidzianym w ustawodawstwie krajowym lub ustalonym w układach zbiorowych pracy lub w orzeczeniach arbitrażowych.

Wykonywanie tych praw powinno być zapewnione w drodze swobodnie zawartych układów zbiorowych pracy bądź w drodze prawnie określonych mechanizmów ustalania wynagrodzeń, bądź za pomocą innych środków odpowiednich do warunków krajowych.

Polska ratyfikowała ten artykuł z pominięciem pkt 1.

2. Z prawa do godziwego wynagrodzenia pracownik **nie może wywodzić roszczenia** o zapłatę wyższego wynagrodzenia, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego (wyrok SN z 29.05.2006 r., I PK 230/05, OSNP 2007/11–12, poz. 155). Prawo to jest bowiem realizowane w sposób określony w zdaniu drugim omawianego artykułu. Sąd może jednak oceniać, czy akt podstawowy jest zgodny z art. 13 (por. uzasadnienie wyroku SN z 26.11.2002 r., I PKN 632/01, OSNP 2004/10, poz. 172). W jego tezie 2 stwierdzono, że godziwa relacja wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za godziny wymiarowe (mieszczące się w pensum dydaktycznym) i godziny ponadwymiarowe oznacza, iż stawka wynagrodzenia

za godziny ponadwymiarowe nie powinna być niższa od stawki wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne odbywane w ramach pensum (zob. art. 18^{3c}, 77¹ i 78 k.p.).

Wymogiem prawnym godziwości wynagrodzenia posłużył się SN w precdensowym wyroku z 13.11.2019 r., II PK 47/18, OSNP 2020/10, poz. 105, dla wyznaczenia dolnej granicy swobody rady miasta w określeniu wysokości wynagrodzenia prezydenta miasta. Swoboda rady nie jest bowiem w tym przypadku ograniczona szczegółowymi przepisami płacowymi. Sąd Najwyższy przyjął (teza II wyroku), że z zasady równego traktowania pracowników tego samego pracodawcy (urzędu miasta) w związku z prawem do godziwego wynagrodzenia za pracę wynika zakaz obniżenia prezydentowi miasta wynagrodzenia poniżej wysokości wynagrodzenia któregośkolwiek z podległych mu urzędników (art. 11³ w zw. z art. 13 i 78 § 1 k.p. oraz art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z 8.03.1990 r. o samorządzie gminnym, Dz.U. z 2020 r. poz. 713 ze zm.).

Oceniając art. 178 ust. 2 Konstytucji RP, według którego sędziom zapewnia się wynagrodzenie odpowiadające godności urzędu oraz zakresowi ich obowiązków, TK w wyroku z 4.10.2000 r., P 8/00, OTK 2000/6, poz. 189, stwierdził, że nie stanowi on samoistnej podstawy roszczeń sędziów o wynagrodzenie wyższe niż określone w przepisach płacowych.

3. Jak stwierdził TK w uzasadnieniu wyroku z 26.11.1997 r., U 6/96, OTK 1997/5–6, poz. 66, odnoszącym się do wynagrodzenia za lekarskie dyżury zakładowe, zasada godziwego wynagradzania za pracę jest wiążącą wytyczną dla normodawcy niższego szczebla. Należy ją uznać za wskazówkę przy interpretacji całego prawa pracy. Pracodawca ma zawsze obowiązek kształtować wynagrodzenie pracownika za dyżur zgodnie z zasadą godziwego wynagrodzenia za pracę.

4. W tezie 1 wyroku z 7.08.2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002/4, poz. 90, SN przyjął, że postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą w zakładach sfery publicznej mogą być przez pryzmat **zasad współżycia społecznego** ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 13 i 18 k.p.; zob. uw. 8 do art. 18). W tym wyroku pojęcie

godziwego wynagrodzenia rozumiane jest szerzej niż jednolicie przyjmowano przed jego wydaniem – i jak z reguły nadal jest przyjmowane – przez objęcie nim nie tylko dolnej granicy wynagrodzenia, ale także jego granicy górnej. Sprawa dotyczyła pracownika sfery publicznej zajmującego kierownicze stanowisko, który jednak nie podlegał przepisom ustawy kominowej (zob. uw. 7.2 do art. 18) ograniczającej wysokość wynagrodzenia niektórych osób zatrudnionych w tej sferze. Zdaniem SN kryterium godziwości jest ekwiwalentność wynagrodzenia do pracy danego rodzaju. Pojęcie kadry kierowniczej w sferze budżetowej należy rozumieć szerzej niż to wynika z tej ustawy, gdyż jest ono przeciwieństwem zakładów należących do pracodawców prywatnych. Do wynagrodzenia tej części kadry kierowniczej w sferze budżetowej, która nie jest objęta ustawą kominową, nie mogą być stosowane sankcje w niej przewidziane, jego wysokość podlega natomiast ocenie co do zgodności z zasadami współżycia społecznego. W konsekwencji SN uznał, że górną granicę wynagrodzenia w sferze budżetowej określa zasada współżycia społecznego wynikająca z przewidzianego w art. 13 k.p. wymogu godziwości wynagrodzenia. Pogląd ten nasuwa wątpliwości głównie z dwóch przyczyn. Pierwsza polega na nadaniu pojęciu godziwego wynagrodzenia innego znaczenia niż powszechnie przyjęte w języku prawniczym. Druga związana jest z twierdzeniem, że przepis prawa (art. 13 k.p.) może być podstawą powstania zasad współżycia społecznego, podczas gdy w rzeczywistości są one tworzone w stosunkach międzyludzkich, a nie przez ustawodawcę. W konsekwencji, jeżeli SN przyjął (niewłaściwie), że art. 13 k.p. określa nie tylko dolną, ale także górną granicę wynagrodzenia, to w razie jej przekroczenia powinien stosować art. 58 § 1 k.c., stanowiący o nieważności czynności prawnej sprzecznej z ustawą.

Analogiczny pogląd (ale bez odwoływania się do wynagrodzenia „niegodziwie wysokiego”) – w odniesieniu do ustalenia rażąco wysokiego wynagrodzenia u pracodawców niepublicznych – przyjęto w wyroku z 21.07.2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011/5–6, poz. 75. W uzasadnieniu SN podniósł, że kryterium własności ekonomicznej przedsięwzięcia gospodarczego nie stanowi wystarczającego uzasadnienia dla różnicowania uprawnień pracowniczych. Działania sprzeczne z interesem spółki mogą powodować odpowiedzialność kadry zarządzającej; pozwalają też jednak „w szczególnych, ekstremalnych sytuacjach, z powołaniem się na naruszenie zasad współżycia społecznego, ze względu na pominięcie lojalności wobec pracodawcy, a także pominięcie

poczucia moralności w dysponowaniu mieniem spółki w interesie osób pełniących stanowiska w spółce, uznać czynność prawną za bezwzględnie nieważną z uwagi na art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.”. Także w wyroku z 22.01.2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004/22, poz. 386, SN dopuścił możliwość stosowania przepisów art. 58 § 2 k.c. i art. 8 k.p. do postanowienia umowy o pracę podwyższającego wysokość odszkodowania z art. 58 k.p. z powodu jego sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Zastrzegł jednak w uzasadnieniu, że jest to możliwe tylko w szczególnie wyjątkowych wypadkach.

Drugi nurt orzeczniczy SN podkreśla konieczność szanowania przez sądy woli stron umowy o pracę, co ma oparcie w zasadzie swobody zawierania umów (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Należy tu powołać wyrok z 11.05.2005 r., III PK 27/05, OSNP 2006/9–10, poz. 141, według którego pracownik ma prawo do odszkodowania ustalonego w umowie o zakazie konkurencji z niepubliczną spółką handlową (art. 101¹ k.p.), choć mogło być ocenione jako wygórowane. W uzasadnieniu SN wskazał, że niepubliczna spółka handlowa korzysta z zagwarantowanej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP wolności działalności gospodarczej i że nie jest rolą sądu pracy ocena, czy płaci ona zbyt wysokie wynagrodzenia swoim pracownikom. Spółka ma przewidziane w prawie handlowym możliwości przeciwdziałania niegospodarnym zachowaniom zarządu. Artykuł 13 k.p. nie reglamentuje górnej granicy wysokości wynagrodzenia pracownika. Spółka niepubliczna może bronić się przed wygórowanymi żądaniami pracownika wynikającymi z umowy, jednak podstawą zarzutu naruszenia zasad współzycia społecznego (art. 58 § 2 i 3 i art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.) nie może być sama wysokość świadczenia. Zarzut ten może być oparty na szczególnych okolicznościach zawarcia umowy, dających podstawę do przyjęcia, że jej celem nie jest ochrona interesów pracodawcy, lecz jedynie przysporzenie pracownikowi nadmiernych korzyści.

Stanowisko to podzielił SN w wyroku z 20.03.2009 r., I PK 181/08, LEX nr 707849, podnosząc ponadto, że wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada *pacta sunt servanda* oraz ochrona pracownika. W tym samym kierunku wypowiedział się SN w wyroku z 12.04.2012 r., II PK 212/11, OSNP 2013/5–6, poz. 56. Według jego tezy umowa o pracę członka zarządu spółki kapitałowej, w której przyjęto, że pracownik na wypadek odwołania z zarządu

uzyska odszkodowanie równe wynagrodzeniu do końca trwania umowy, nie jest z tej przyczyny nieważna jako mająca na celu obejście ustawy (art. 18 k.p. i art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Teza dotyczy zgodności umowy z ustawą, ale w uzasadnieniu SN dokonał także oceny jej zgodności z zasadami współżycia społecznego. Przyjął, że w aspekcie dotychczasowego przebiegu sporu, nie jest zasadne przyjęcie nieważności zobowiązania ze względu na zasady współżycia społecznego. To, co strony uzgodniły w umowie jest silniejsze niż bliżej nieokreślone zasady współżycia społecznego. W przeciwnym razie nie miałyby znaczenia zasada *pacta sunt servanda*. Przyjmując nieważność umowy ze względu na zasady współżycia społecznego, nie można poprzestawać na hasłowym stwierdzeniu naruszenia tych zasad. Trzeba wskazać konkretną normę pozaprawną (społeczną), bo samo pojęcie tych zasad nią nie jest.

Orzecznictwo SN nie jest w pełni jednolite, ale można wskazać pewne występujące w nim tendencje. Nie został w nim przyjęty pogląd o wyznaczeniu górnej granicy wynagrodzenia pracownika (czy raczej jego prawa do dodatkowych świadczeń) przy pomocy pojęcia godziwego wynagrodzenia. Pojęcie to bywa używane w niektórych powołanych wyżej wyrokach (i jeszcze innych, w szczególności powołanych w uw. 10.3 do art. 9), ale nie stanowi podstawy rozstrzygnięcia. W sferze niepublicznej ingerencja sądu polegająca na uznaniu na podstawie art. 58 § 2 lub 3 k.c. wynagrodzenia lub innego świadczenia za wygórowane – jeżeli w ogóle jest dopuszczalna – powinna być czymś zupełnie wyjątkowym i mieć uzasadnienie w szczególnych okolicznościach zawarcia umowy, wskazujących na jej niewłaściwy cel. Jest ona bardziej uzasadniona w odniesieniu do pracodawców publicznych.

5. Minimalne wynagrodzenie reguluje ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zamieszczona w drugiej części *Komentarza*.

Art. 14. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Prawo pracownika do wypoczynku zapewnia art. 66 ust. 2 Konstytucji RP oraz przepisy działu szóstego (art. 128–151¹²) i siódmego (art. 152–173) Kodeksu pracy, regulujące czas pracy i urlopy wypoczynkowe.

Art. 15. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Konstytucja RP w art. 66 ust. 1 przyznaje każdemu prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W odniesieniu do pracowników prawo to jest uregulowane w dziale dziesiątym Kodeksu; prawa innych osób zostały uregulowane w art. 304–304⁴.

Art. 16. Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.

1. Przepis ten zawiera zasadę **dbałości pracodawcy o pracownika**. Obowiązek dbałości partnerów stosunku pracy o interesy drugiej strony jest cechą charakterystyczną stosunku pracy. Obowiązek dbałości pracownika o dobro zakładu pracy wprowadza art. 100 § 2 pkt 4. Omawiana podstawowa zasada może być podstawą domagania się od pracodawcy konkretnych zachowań, niesformalizowanych w przepisach prawa pracy. Przykładem może być obowiązek wydania pracownikowi stosownego zaświadczenia (zob. uw. 5 do art. 97) lub wysłania wynagrodzenia do miejsca wskazanego przez pracownika (zob. uw. 5 do art. 86).

2.1. Zaspokajanie potrzeb socjalnych pracowników reguluje przede wszystkim ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Jest ona w całości zamieszczona w drugiej części *Komentarza*.

2.2. Jak stwierdził SN, przepisy art. 16 i 94 pkt 8 **nie dają pracownikom prawa podmiotowego** do uzyskania od pracodawcy dofinansowania z funduszu socjalnego do indywidualnie wykupionych wczasów. Nie można natomiast wykluczyć, że charakter roszczeniowy nada niektórym świadczeniom z funduszu socjalnego tzw. **prawo wewnętrzne**. Zależy to jednak od postanowień aktów wewnątrzzakładowych (wyrok z 15.07.1987 r., I PRN 25/87, OSNCP 1988/12, poz. 180).

Prawem wewnątrzzakładowym może być zakładowy układ zbiorowy pracy, a w szczególności regulamin dotyczący zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Według SN dysponowanie przez pracodawcę środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bez uzgodnienia

z zakładowymi organizacjami związkowymi uprawnia te organizacje do żądania przekazania przez pracodawcę na rzecz funduszu rozdysponowanych kwot – art. 8 ust. 2 i 3 u.z.f.s.s. (wyrok z 19.11.1997 r., I PKN 373/97, OSNAPiUS 1998/17, poz. 507). Wydatkowanie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z zastosowaniem kryterium stażu pracy, bez uwzględnienia kryterium socjalnego i sprzecznie z zakładowym regulaminem świadczeń socjalnych, jest niezgodne z ustawą w rozumieniu art. 8 ust. 3 u.z.f.s.s. (wyrok SN z 16.08.2005 r., I PK 12/05, OSNP 2006/11–12, poz. 182). Bardziej liberalna wykładnia została przedstawiona w wyroku z 23.10.2008 r., II PK 74/08, OSNP 2010/7–8, poz. 88, zgodnie z którym przepis art. 8 ust. 1 u.z.f.s.s. nie odnosi się do całości działalności socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 u.z.f.s.s., a jedynie do ulgowych świadczeń i usług. Regulamin może przewidywać wydatkowanie środków Funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych.

2.3. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych przewiduje w art. 21 ust. 1 kilka zwolnień od tego podatku, odnoszących się do przychodów podatnika pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Dotyczy to:

- 1) zapomogi wypłaconej w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci: z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, z funduszy związków zawodowych lub zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra – niezależnie od ich wysokości, zaś z innych źródeł – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 6000 zł (pkt 26);
- 2) wartości otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, świadczeń rzeczowych oraz świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych łącznie do wysokości nieprzekraczającej 1000 zł w roku podatkowym; rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi (pkt 67);

- 3) świadczenia związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach, klubach dziecięcych lub przedszkolach (pkt 67a);
- 4) dopłaty do: wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych, oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu – dzieci i młodzieży do lat 18: z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra niezależnie od ich wysokości, zaś z innych źródeł – do wysokości nieprzekraczającej kwoty 2000 zł w roku podatkowym (pkt 78).

Na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67b tej ustawy wolne od podatku są także – zaliczone do kosztów uzyskania przychodów przez pracodawcę – świadczenia, które nie są finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, otrzymane od pracodawcy z tytułu objęcia dziecka pracownika opieką sprawowaną przez dziennego opiekuna lub uczęszczania dziecka pracownika do żłobka, klubu dziecięcego lub przedszkola, do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 1000 zł, na każde dziecko, o którym mowa w art. 27f ust. 1 u.p.d.o.f.

2.4. Środki pieniężne zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zgromadzone na odrębnym rachunku bankowym oraz określone prawem wpłaty, nie wchodzą w skład masy upadłości. Mimo ogłoszenia upadłości fundusz prowadzi działalność. Niewykorzystane środki zwiększają Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 64 pr. up.).

Art. 17. Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

1. Pracodawca **nie ma obowiązku fachowego szkolenia** pracownika, a jedynie ułatwiania mu podnoszenia kwalifikacji. Obowiązek szkolenia pracownika spoczywa na pracodawcy wobec ogółu pracowników tylko w odniesieniu do przepisów o bezpiecznej i higienicznej pracy (art. 237²–237⁵). Jedynie w odniesieniu do pracowników młodocianych podnoszenie ich kwalifikacji jest głównym obowiązkiem pracodawcy (dział dziewiąty k.p.).

Szczegółowo obowiązki pracodawcy w tym zakresie regulują art. 102–103⁶ k.p. (zob. też art. 18^{3a} § 1, art. 18^{3b} § 1 pkt 3 i § 2 pkt 4 k.p.).

2. Zagadnienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników reguluje także art. 10 EKS oraz Konwencja MOP nr 140 dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego, przyjęta w Genewie 24.06.1974 r. (Dz.U. z 1979 r. Nr 16, poz. 100). Przepisy te zobowiązują państwo do popierania szkolenia pracowników poprzez przyznanie im rozmaitych ułatwień, w szczególności finansowych oraz płatnych zwolnień od pracy.

Art. 18. § 1. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

§ 2. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

§ 3. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

1. Jest to jeden z podstawowych przepisów Kodeksu, wyrażający jego funkcję polegającą na **ochronie praw i interesów pracownika**. Rozstrzyga on sytuację, w której występuje sprzeczność między przepisami prawa pracy a postanowieniami umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy. Kryterium rozstrzygnięcia tej sprzeczności jest **zasada uprzywilejowania pracownika**. Postanowienia korzystniejsze dla pracownika niż przepisy prawa pracy są ważne. Jeżeli są one mniej korzystne, automatycznie zastępują je przepisy prawa pracy. Przepisy te określane są jako **jednostronnie bezwzględnie obowiązujące lub semi-imperatywne**.

Postanowienia umów i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, mogą być mniej korzystne dla pracownika niż określone przepisy prawa pracy w zakresie przewidzianym w porozumieniach z art. 9¹

oraz 241²⁷, zawieszających czasowo stosowanie przepisów Kodeksu (zob. też art. 23^{1a} oraz uw. 7 i 8 do komentowanego artykułu).

2. Przez przepisy prawa pracy należy rozumieć przepisy określone w art. 9 oraz Konstytucję RP, ratyfikowane przez Polskę umowy międzynarodowe i prawo unijne (załącznik do *Komentarza*) regulujące prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

3. Ocena, czy postanowienia umowy są korzystniejsze dla pracownika, dokonywana jest na podstawie obiektywnych kryteriów według stanu z dnia zawarcia umowy. Może ona być bezsporna, np. jeżeli wynagrodzenie pracownika określone w umowie jest wyższe niż w przepisach płacowych. W wyroku z 22.09.1999 r., I PKN 262/99, OSNAPiUS 2001/2, poz. 35, SN stwierdził, że „przepisy regulaminu premiowania (wynagradzania) nie mają zastosowania, jeżeli prawo do premii i jej wysokość zostały dla pracownika określone korzystniej w umowie o pracę”. Także bez wątpienia korzystniejsze dla pracownika są postanowienia umowy łagodzące przesłanki stosowania wobec niego sankcji (art. 52, 108 i 114 k.p.) lub ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia umowy przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.).

Ocena korzystności postanowienia umowy dla pracownika może jednakże być utrudniona, co następuje zwłaszcza wtedy, gdy wymaga ona uwzględnienia warunków społeczno-gospodarczych z dnia zawierania umowy. W sytuacji znacznego bezrobocia postanowienia umów chroniące trwałość stosunku pracy z reguły należy uznać za korzystniejsze dla pracownika. W uchwale z 9.11.1994 r., I PZP 46/94, OSNAPiUS 1995/7, poz. 87, SN uznał, że zastrzeżenie w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę jest dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2. To zastrzeżenie umowne było bez wątpienia korzystniejsze dla pracownika, gdyż dotyczyło tylko wypowiedzenia przez pracodawcę. Należy jednakże przyjąć, że względu na uwarunkowania społeczno-gospodarcze, iż dopuszczalne jest także umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia dla obu stron stosunku pracy, z tym zastrzeżeniem, że nie może to naruszać zasady wolności pracy (okres wypowiedzenia umowy przez pracownika nie może być rażąco długi). Zob. art. 36.

4. Przepis art. 18 może mieć także zastosowanie do określenia podstawy zatrudnienia pracownika. Przykładowo można zawrzeć umowę o pracę jako korzystniejszą dla pracownika niż powołanie (art. 68). Zob. wyrok powołany w uw. 2 do art. 76. Natomiast – jak trafnie przyjął SN w tezie 1 wyroku z 7.12.2000 r., I PKN 62/00, OSNAPiUS 2002/14, poz. 328 – postanowienie umowy o pracę dopuszczające jej rozwiązanie w sposób przewidziany dla rozwiązania stosunku pracy z powołania (art. 70 k.p.), jako mniej korzystne dla pracownika niż przepisy powszechnie obowiązujące w zakresie rozwiązywania umów o pracę, jest nieważne (art. 18 § 2 k.p.).

5. Omawiany artykuł odnosi się wprost tylko do zdarzeń prawnych, z których powstaje stosunek pracy. Ma on jednakże zastosowanie także do **innych umów** związanych ze stosunkiem pracy, a również do **jednostronnych czynności pracodawcy**. Dotyczy to w szczególności umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.) oraz umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej (art. 125 k.p.). Przykładem jednostronnej czynności pracodawcy może być jego oświadczenie o udzieleniu pracownikowi dłuższego urlopu niż wynikający z jego uprawnień (zob. uw. 11.4 do art. 9).

6. Przepisu art. 18 **nie stosuje się do umów cywilnoprawnych** między pracownikiem a pracodawcą niezwiązanych ze stosunkiem pracy. Jeżeli pracownik zawiera z pracodawcą umowę pożyczki z funduszu socjalnego lub inną przewidzianą w prawie pracy, to stosuje się do niej art. 18. Natomiast gdy taka umowa nie ma podstawy w prawie pracy, podlega ona tylko przepisom prawa cywilnego.

Należy także opowiedzieć się za niestosowaniem art. 18 do umowy zakazującej konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.). Co do rozbieżnych poglądów na ten temat zob. uw. 5 do art. 101².

7.1. Wyłączenie stosowania art. 18 do czynności z zakresu prawa pracy może wynikać wprost z treści przepisu lub z jego charakteru (funkcji). Przykładem pierwszego wyłączenia jest art. 291 § 4 zakazujący skracania i przedłużania terminów przedawnienia. Jest to przepis ściśle bezwzględnie obowiązujący i do jego naruszenia stosuje się sankcję nieważności (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Ściśle bezwzględnie obowiązujące są też art. 63¹ § 1 i art. 23¹ § 1 (zob. uw. 4.1 do tego artykułu).

Ze względu na ich charakter do ściśle bezwzględnie obowiązujących zalicza się również przepisy regulujące wynagrodzenie w służbowych stosunkach pracy (zob. art. 76 oraz uw. 10.3 do art. 42).

7.2. Wyjątkowo niestosowanie art. 18 może także wynikać ze szczególnych uregulowań ustawowych. Ustawa z 3.03.2000 r. **o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi** (Dz.U. z 2020 r. poz. 1907), zwana ustawą kominową, dotycząca zakładów pracy z kapitałem państwowym lub samorządowym, stanowi w art. 13, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odpłatę oraz wartość świadczeń dodatkowych w kwocie wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie (zob. wyrok SN z 2.09.2003 r., I PK 290/02, OSNP 2004/17, poz. 299; co do obowiązku zwrotu tej nadwyżki zob. uw. 16 do art. 87).

Przepis art. 129 pr. up. przewiduje możliwość uznania za bezskuteczne postanowień umów o pracę korzystnych dla pracownika. Za bezskuteczne wobec masy upadłości mogą być częściowo uznane postanowienia umowy zawartej przed ogłoszeniem upadłości, przyznające rażąco wysokie wynagrodzenie pracownikowi wykonującemu zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwem upadłego, jeżeli nie jest to uzasadnione nakładem jego pracy. Wówczas sędzia komisarz określa podlegające zaspokojeniu z masy upadłości wynagrodzenie odpowiednie do pracy wykonanej przez pracownika. Przepis ten dotyczy również wynagrodzenia reprezentanta upadłego i osoby świadczącej usługi związane z zarządem lub nadzorem nad przedsiębiorstwem upadłego określonego w umowie o pracę, umowie o świadczenie usług lub uchwale organu upadłego. Analogiczną funkcję w postępowaniu sanacyjnym pełni art. 305 pr. restr.

Regulację tę stosuje się odpowiednio do świadczeń przysługujących w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, z tym że ograniczenie ich wysokości następuje do wysokości określonych według zasad powszechnie obowiązujących. Należy przyjąć, że w szczególności dotyczy to odpłat z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Ustawa o grupowych zwolnieniach określa ich wysokość jako 1-, 2- lub 3-miesięczne

wynagrodzenie pracownika, stosownie do jego stażu pracy u danego pracodawcy (poniżej 2 lat, od 2 do 8 lat, powyżej 8 lat). Odprawa nie może być wyższa niż piętnastokrotne minimalne wynagrodzenie obowiązujące w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 8 u.z.r.s.p.).

Analogiczna regulacja przewidziana jest w postępowaniu sanacyjnym (art. 305 pr. restr.).

Natomiast art. 128 ust. 2 pr. up. – jak przyjął SN w wyroku z 4.09.2014 r., I PK 23/14, OSNP 2016/1, poz. 5 – nie ma zastosowania do stosunku pracy.

8. Kwestia, czy istnieje górna granica stosowania zasady uprzywilejowania pracownika, jest kontrowersyjna. W odniesieniu do wysokości wynagrodzenia za pracę i przyznania w umowie o pracę innych świadczeń pracownikowi, zob. uw. 4 do art. 13; co do porozumień zbiorowych, zob. uw. 10.3 do art. 9.

9.1. Przepis art. 18 § 3 został wprowadzony do Kodeksu ustawą nowelizującą z 24.08.2001 r. Początkowo dotyczył on tylko dyskryminacji ze względu na płeć. Obecne brzmienie obowiązujące od 1.01.2004 r. nadała mu ustawa nowelizująca z 14.11.2003 r. Jest on częścią zespołu unormowań dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (zob. też art. 9 § 4, art. 11², 11³ i 18^{3a}–18^{3c}).

Jak trafnie stwierdził SN w tezie 1 wyroku z 22.02.2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7–8, poz. 98, rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienie umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 *in fine*) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W razie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym (art. 18^{3d}).

9.2. Równe traktowanie pracowników w zatrudnianiu oznacza ich niedyskryminowanie bezpośrednie lub pośrednie, określone w art. 11², 11³ oraz art. 18^{3a}–18^{3c}. W orzecznictwie występuje także pogląd, że pojęcie nierównego

traktowania jest szersze od pojęcia dyskryminacji (zob. powołany w uw. 4 do art. 11² wyrok SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13 i wskazane tam orzeczenia). Według tego poglądu z dyskryminacją mamy do czynienia w przypadku nierównego traktowania spowodowanego przyczynami dyskryminującymi i wtedy stosuje się art. 18^{3a} i n., jeżeli zaś nierówne traktowanie wynika z innych przyczyn, to podstawą odpowiedzialności pracodawcy jest art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Rozróżnienie to nie jest stosowane w prawie unijnym. Orzecznictwo SN przyjmuje – zob. wyrok z 24.04.2018 r., I PK 33/17, LEX nr 2555730 – że art. 18 § 3 nie stanowi podstawy roszczeń w sytuacji, gdy nierówne traktowanie pracowników nie wynika z przyczyn dyskryminacyjnych (art. 11² i 11³). Przedstawione wyżej orzecznictwo SN zostało wydane na podstawie stanu prawnego sprzed nowelizacji art. 11³ i 18^{3a} § 1 obowiązującej od 7.09.2019 r., zob. uw. 2.2 do art. 18^{3a}–18^{3e}.

9.3. W § 1 i 2 komentowanego artykułu punktem odniesienia dla oceny ważności postanowień umów i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, są przepisy prawa pracy. Postanowienia mniej korzystne dla pracownika są nieważne, a zamiast nich stosuje się przepisy prawa pracy. Przepis § 3 nakazuje dokonanie dalszej oceny (która bez tego przepisu i tak mogła być przeprowadzona na podstawie właściwie zinterpretowanych art. 11² i 11³ – które przecież też są przepisami prawa pracy – w związku z art. 18 § 1 i 2 k.p.). Owa dalsza ocena polega na **weryfikacji postanowień tych aktów na płaszczyźnie równości pracowników w zatrudnieniu**. Przykładowo, w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę chodzi tu nie tylko o sprawdzenie, czy nie jest ono ustalone poniżej stawki określonej w przepisach płacowych. Obejmuje ona też ocenę zasadności zróżnicowania wynagrodzenia w granicach między górną a dolną stawką określoną w tych przepisach przy zastosowaniu kryteriów z art. 18^{3a} § 1.

9.4. Z reguły stwierdzenie nieważności postanowienia dyskryminującego pracownika wymaga wypełnienia powstałej przez to pustki nowym postanowieniem.

Prawne umocowanie do ustalenia treści tego postanowienia wynika przede wszystkim z art. 32 i 33 Konstytucji RP, następnie z komentowanego § 3, a także z innych przepisów prawa pracy (np. w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia za pracę dotyczy to art. 13, 18^{3e} i 78 k.p.). Praktycznie rzecz

biorąc, chodzi tu o porównanie wysokości wynagrodzenia pracownika, który twierdzi (uprawdopodobnia), że jest dyskryminowany, z wynagrodzeniami innych pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy na takich samych lub podobnych stanowiskach, o zbliżonych kwalifikacjach formalnych i doświadczeniu zawodowym.

Pracownik ma interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie właściwej, jego zdaniem, treści umowy o pracę (art. 189 k.p.c.). Zgodnie z wyrokiem z 8.06.2010 r., I PK 27/10, LEX nr 590311, art. 18 § 3 k.p. w istocie powoduje zastosowanie mechanizmu z art. 64 k.c. w zw. z art. 300 k.p., tj. zastąpienie orzeczeniem sądowym oświadczenia woli pracodawcy wprowadzenia określonego postanowienia płacowego o niedyskryminującym charakterze.

Art. 18¹. § 1. Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji.

§ 2. Zasady tworzenia i działania organizacji, o których mowa w § 1, określa ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa.

Art. 18². Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Art. 18³. Pracodawcy oraz organy administracji są obowiązani tworzyć warunki umożliwiające korzystanie z uprawnień określonych w przepisach, o których mowa w art. 18¹ i 18².

1.1. Prawo zrzeszania się pracowników i pracodawców gwarantują art. 59 Konstytucji RP, Konwencje MOP nr 87 i 98, a także ustawy o związkach zawodowych oraz o organizacjach pracodawców. Są one zamieszczone (wraz z orzecznictwem) w drugiej części *Komentarza*. Zapewnia je także art. 5 EKS i art. 12 KPP.

1.2. W ustawie o związkach zawodowych (zamieszczonej w drugiej części *Komentarza*), po jej zmianie obowiązującej od 1.01.2019 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608), nastąpiło znaczące rozszerzenie kręgu osób, którym przysługuje prawo zrzeszania się (koalicji). W myśl art. 2 ust. 1 u.z.z. prawo

tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje **osobom wykonującym pracę zarobkową**. Pojęcie tych osób jest zdefiniowane w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. i oznacza pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Z wolności związkowej wynika, że obie kategorie osób wykonujących pracę zarobkową mogą należeć do jednego związku zawodowego lub tworzyć oddzielne związki.

Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje również osobom skierowanym do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej (art. 2 ust. 5 u.z.z.). Natomiast ograniczone prawo koalicji, nieobejmujące prawa tworzenia związku zawodowego, przysługuje emerytom i rencistom (art. 2 ust. 3 u.z.z.), a także, w przypadkach określonych w statutach związków, wolontariuszom, stażystom i innym osobom świadczącym pracę bez wynagrodzenia (art. 2 ust. 4¹ u.z.z.). Do funkcjonariuszy wymienionych w art. 2 ust. 6 u.z.z. i pracowników NIK ustawę o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.

1.3. Reprezentatywne organizacje związkowe są od 1.01.2019 r. uregulowane w ustawie o związkach zawodowych. Reprezentatywność ponadzakładowa jest określona w art. 25² u.z.z. (w miejsce uchylonego art. 241¹⁷ k.p.), a zakładowa w art. 25³ u.z.z. (w miejsce uchylonego art. 241^{25a} k.p.). Co do przepisu przejściowego zob. notkę 2 pod tytułem działu jedenastego k.p.

Według art. 25² ust. 1 u.z.z. reprezentatywną **ponadzakładową** organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

- 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego (zob. art. 23 ustawy o RDS, zamieszczonej w drugiej części *Komentarza*) lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 15% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową lub
- 3) zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

Ustęp 2 stanowi, że ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności, zawierającym informację o liczbie członków, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Według ust. 3 w przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne, wchodzące w jej skład, ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Reprezentatywną **zakładową** organizacją związkową, według art. 25³ u.z.z., jest zakładowa organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznaną za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o RDS, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy (ust. 1).

Natomiast jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w ust. 1, reprezentatywną organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy (ust. 2). Na mocy art. 25³ ust. 8 u.z.z. do stwierdzenia reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej stosuje się odpowiednio przepisy art. 25¹ ust. 2–12 u.z.z.

1.4. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub będących innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową u danego pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy (art. 25¹ ust. 1 u.z.z.). Organizacja spełniająca te wymagania może być określona jako **uprawniona zakładowa organizacja związkowa**. Dalsze ustępy tego artykułu (2–12) określają procedurę ustalania liczby członków organizacji zakładowej i sankcje związane z jej naruszeniem.

Dla zachowania uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej jest ona obowiązana każdego roku do przedstawienia pracodawcy co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do dziesiątego dnia miesiąca następującego po tych okresach, informacji o liczbie członków spełniających wymagania przewidziane w ust. 1. Trzeba mieć przy tym na uwadze, że nie każdy członek zakładowej organizacji związkowej może być wliczony do liczby jej członków warunkującej uprawnienia tej organizacji. Jeżeli bowiem należy on do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, to do tej liczby jest on wliczany tylko jako członek jednej, wskazanej przez niego organizacji. Niezłożenie informacji o liczbie członków w wymaganych terminach powoduje utratę uprawnień przysługujących tej organizacji do czasu jej złożenia. Złożenie informacji po terminie powoduje odzyskanie uprawnień zakładowej organizacji związkowej, tym niemniej zawsze musi ona wskazywać jej stan liczbowy na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia. Nowo utworzona organizacja dodatkowo jest obowiązana złożyć pierwszą informację w terminie dwóch miesięcy od dnia utworzenia, a jeżeli nie wykona tego obowiązku w terminie, to uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują jej od dnia przekazania informacji. Na podstawie art. 35 ust. 2¹ pkt 3 u.z.z. wskazanie w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej wyższej liczby jej członków niż wynikająca ze stanu faktycznego może stanowić wykroczenie zagrożone karą grzywny.

Pracodawca jest obowiązany udostępnić innym organizacjom związkowym, na ich pisemne wnioski, otrzymaną informację o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej. Dzięki możliwości zapoznania się z tą informacją nie tylko pracodawca, ale także organizacje związkowe mogą wszcząć procedurę sprawdzenia rzeczywistej liczby członków zakładowej organizacji związkowej. Procedurę tę rozpoczyna pisemne zgłoszenie przez pracodawcę lub działającą u niego organizację związkową **pisemnego zastrzeżenia** co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej, w terminie 30 dni od dnia przedstawienia pracodawcy przez tę organizację informacji o liczbie członków. Zakładowa organizacja związkowa, która otrzymała to zastrzeżenie, ma dwie możliwości zachowania.

Dla obrony swoich praw ta organizacja może wystąpić do sądu w terminie 30 dni od dnia otrzymania zastrzeżenia z wnioskiem o ustalenie liczby członków na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia. Z takim wnioskiem może

ona wystąpić także z własnej inicjatywy. Wniosek jest pismem procesowym i stosuje się do niego – tak jak do całego postępowania – przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Sąd jest obowiązany wydać orzeczenie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku. W postępowaniu do przetwarzania danych (czyli przede wszystkim do dostępu do nich) ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową (zob. uw. 1.2 do art. 2) jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków. Przez czas postępowania sądowego zakładowa organizacja związkowa utrzymuje swój dotychczasowy status prawny. Jeżeli zastrzeżenie okazało się bezpodstawne, to podmiot, który je złożył, może ponownie złożyć zastrzeżenie wobec tej samej organizacji związkowej nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu.

Niewystąpienie do sądu w terminie 30 dni od dnia otrzymania zastrzeżenia z wnioskiem o ustalenie liczby członków powoduje utratę uprawnień zakładowej organizacji związkowej trwającą do dnia złożenia tego wniosku. Regulacja ta wyraża ten sam mechanizm prawny, jaki został zastosowany w razie niezłożenia przez zakładową organizację związkową w terminie informacji o liczbie członków, polegający na utracie przez nią uprawnień do czasu wykonania czynności wymaganej do ich zachowania.

2. Co do uczestniczenia pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (partycypacji pracowniczej) zob. w szczególności: ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego; ustawa o przedsiębiorstwach państwowych; ustawa o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników; ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.) – zamieszczona w drugiej części *Komentarza*; ustawa o europejskich radach zakładowych; ustawa o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej; ustawa o spółdzielni europejskiej; ustawa o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek.

Ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego przewiduje w art. 6, że przedsiębiorstwo państwowe nie może bez zgody rady pracowniczej przedsiębiorstwa ani wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku pracy

z członkiem rady pracowniczej w czasie trwania kadencji tej rady oraz w ciągu roku po jej upływie. Przedsiębiorstwo nie może też bez zgody rady pracowniczej przedsiębiorstwa zmienić w tym czasie członkowi rady warunków pracy i płacy na jego niekorzyść (ust. 1). Postanowienia, o których mowa w ust. 1, nie naruszają przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia (ust. 2). Jak stwierdził SN w uchwale pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 13.04.1994 r., I PZP 16/94, OSNAPiUS 1994/5, poz. 78, zakaz wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy z członkiem rady pracowniczej bez zgody tej rady (art. 6 u.s.z.p.p.) oznacza zakaz wypowiedzenia i rozwiązania wcześniej wypowiedzianej umowy o pracę bez zgody rady, nie obejmuje natomiast rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji stanowi w art. 17, że pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników. Nie może także bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy ani płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, z wyjątkiem sytuacji, gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw. Pracownik będący członkiem rady pracowników ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do udziału w pracach rady pracowników, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy, w wypadku gdy nie korzysta ze zwolnienia z innego tytułu. Na mocy art. 24 u.s.z.p.p. ta ochrona stosunku pracy przysługuje także przedstawicielom pracowników uprawnionym do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji, wybranym przed wejściem w życie tej ustawy.

Analogiczną ochronę przyznaje pracownikowi będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej art. 37 u.e.r.z., z tym że rozciąga się ona także na okres roku po wygaśnięciu mandatu, a pracodawca w zakresie zgody na zwolnienie pracownika bądź zmianę warunków jego pracy i płacy na niekorzystne jest obowiązany do współdziałania z reprezentującą go zakładową organizacją związkową, zaś jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową – z okręgowym inspektorem pracy właściwym miejscowo dla siedziby pracodawcy.

Stosuje się to odpowiednio do przedstawicieli reprezentujących pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18 u.e.r.z.

Artykuły 116–118 u.e.z.i.g. przewidują taką samą ochronę jak opisana wyżej dla członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego, organu przedstawicielskiego albo przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej albo radzie administrującej spółki europejskiej. Zgodnie z art. 119 u.e.z.i.g. odpowiednio obejmuje ona także przedstawicieli pracowników ustanowionych na podstawie porozumienia zawartego zgodnie z jej art. 82 ust. 1 pkt 6, innych niż członkowie organu przedstawicielskiego.

Podobnie kwestia ta uregulowana jest w art. 96–99 ustawy z 22.07.2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2043 ze zm.). Por. także art. 49–51 ustawy z 25.04.2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz.U. z 2019 r. poz. 2384).

3. Zgodnie z art. 1 Konwencji MOP nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie 23.06.1971 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178) przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Przedstawicielami pracowników są przedstawiciele związków zawodowych oraz przedstawiciele wybrani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa. Ustawodawstwo krajowe i układy zbiorowe przyznają przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im skuteczne wykonywanie ich funkcji.

Prawo unijne nie definiuje pojęcia przedstawicieli pracowników, odsyłając w tym zakresie do prawa i praktyki krajowej.

W polskim prawie pracy, jeżeli u pracodawcy nie działają organizacje związkowe, w coraz szerszym zakresie jest on obowiązany do współdziałania

z wybranymi przez załogę przedstawicielami pracowników (zob. art. 9¹, 23^{1a}, 150, 151⁷, 237^{11a}, 237¹², 237^{13a} k.p. oraz art. 3 i 4 u.z.r.s.p. i art. 4 ust. 2 u.r.o.m.p., zamieszczonych w drugiej części *Komentarza*).

ROZDZIAŁ IIA

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 18^{3a}. § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w za-

kresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18^{3b}. § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym pracownikowi;

- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c}. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

1.1. Przepis art. 18^{3a} § 1 w nowym brzmieniu obowiązuje od 7.09.2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043), zob. niżej uw. 2.2.2.

Unijne przepisy dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz równego traktowania pracowników zamieszczone są w załączniku do *Komenta-
rza*. Zob. też art. 11² i 11³.

Wykładnia przepisów antydyskryminacyjnych wymaga uwzględnienia stanowiska TS co do szczególnego charakteru dyrektyw „równościowych”. Są one bezpośrednio skuteczne nie tylko w relacji między jednostką a państwem (co jest regułą odnoszącą się do wszystkich dyrektyw), ale także w stosunkach między jednostkami, czyli między pracownikiem i pracodawcą. Oznacza to, że sąd powinien nie tylko (jak zawsze) dokonać wykładni przepisu polskiego w zgodzie z dyrektywą, ale ponadto – w razie niemożliwości

takiej wykładni – powinien odstąpić od stosowania ustawy, stosując w to miejsce przepis dyrektywy (zob. uw. 15.5 do art. 9).

1.2. Dnia 1.01.2011 r. weszła w życie ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2020 r. poz. 2156). Stanowi ona w art. 2 ust. 2, że przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami Kodeksu pracy. Rozdziały te zawierają przepisy ogólne (rozdział 1) oraz określają zasadę równego traktowania i środki prawne jej ochrony (rozdział 2). To ograniczenie stosowania omawianej ustawy nie ma więc zastosowania do rozdziału 3, zatytułowanego „Organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania” (są nimi Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnik do Spraw Równego Traktowania).

Wynika stąd, że tę ustawę stosuje się w całości do **osób wykonujących pracę na podstawie innej niż stosunek pracy**, natomiast w odniesieniu do pracowników ma ona zastosowanie w dwóch zakresach: rozdział 3 w całości, zaś rozdziały 1 i 2 tylko w zakresie nieuregulowanym w Kodeksie pracy. Trzeba jednak zauważyć, że ustawodawca nie w pełni konsekwentnie stosuje regułę określoną w art. 2 ust. 2 ustawy, gdyż w niektórych przepisach rozdziałów 1 i 2 wprost przewiduje ich stosowanie do stosunku pracy. I tak, w art. 4 pkt 2 ustawa stanowi, że stosuje się ją w zakresie podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, a art. 8 ust. 1 pkt 2 zakazuje dyskryminacji w zakresie tej działalności również przez użycie zwrotu, że chodzi o stosunek pracy albo pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W szczególności należy zauważyć, że omawiana ustawa w sposób istotny różni się od Kodeksu pracy w odniesieniu do pojęcia nierównego traktowania. Kodeks w art. 18^{3a} § 1 przewiduje otwarty katalog zakazanych kryteriów nierównego traktowania, natomiast ustawa w art. 3 pkt 5 wprowadziła zamknięty katalog tych kryteriów. W art. 4 ustawy określony jest zakres jej stosowania obejmujący między innymi zagadnienia związane z zatrudnieniem niepracowniczym, takie jak kształcenie zawodowe, warunki podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej i zawodowej, przystępowanie i działanie w związkach zawodowych i korzystanie z instrumentów rynku pracy. W tym

zakresie art. 8 ust. 1 (z wyłączeniami przewidzianymi w ust. 2) zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Artykuł 5 ustawy zawiera wyliczenie sytuacji, w których ustawy nie stosuje się, chyba że nierówne traktowanie jest spowodowane przyczynami indywidualnie wskazanymi w tym wyliczeniu. W odniesieniu do zatrudnienia niepracowniczego można tu wskazać na art. 5 pkt 3, według którego ustawy nie stosuje się do swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości, czyli że kryteria określone są wąsko. Na mocy art. 13 ustawy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania poszkodowany ma prawo do odszkodowania, do którego – tak samo jak według art. 18^{3d} k.p. – stosuje się Kodeks cywilny.

1.3. Na podstawie obowiązującej od 1.01.2019 r. nowelizacji ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608) nastąpiło znaczne rozszerzenie zakresu ochrony przed dyskryminacją związaną z przynależnością do związków zawodowych lub jej brakiem (art. 3 u.z.z.). Zmiana ta jest przede wszystkim następstwem objęcia prawem koalicji nie tylko pracowników, ale poza nimi także **innych osób wykonujących pracę zarobkową** (art. 1¹ pkt 1 u.z.z., zob. uw. 1.2 do art. 2 oraz uw. 1 do art. 18¹). Związane z tym jest także wprowadzenie na potrzeby tej ustawy nowego, szerszego pojęcia pracodawcy jako drugiej strony stosunków prawnych osób wykonujących pracę zarobkową. Według art. 1¹ pkt 2 u.z.z. **pojęcie pracodawcy** w rozumieniu tej ustawy oznacza nie tylko pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p., ale także jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia.

Przepis art. 3 ust. 1 u.z.z. zakazuje nierównego traktowania w zatrudnieniu osób wykonujących pracę zarobkową, a także innych osób wymienionych w art. 2 ust. 3–6 (zob. uw. 1 do art. 18¹), z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych

z pracą zarobkową, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Przepis ten stanowi odpowiednik art. 18^{3b} § 1 k.p.

Dalsze ustępy art. 3 u.z.z. wyłączają z zakresu ich stosowania pracowników (bo do nich stosuje się Kodeks pracy), a więc stosuje się je do pozostałych osób wykonujących pracę zarobkową oraz osób wymienionych w art. 2 ust. 3–6 u.z.z. W zakresie roszczeń z tytułu naruszenia określonego w art. 3 ust. 1 u.z.z. zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu odpowiednio stosuje się art. 18^{3d} i art. 18^{3e} k.p. (ust. 2), zaś w zakresie postępowania właściwy jest sąd pracy i stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy (ust. 3). Natomiast w ust. 4, w odniesieniu do postanowień umów i innych aktów będących podstawą wykonywania pracy, które naruszają określony w art. 3 ust. 1 u.z.z. zakaz nierównego traktowania, przewidziany jest taki sam mechanizm ich nieważności i zastępowania przez postanowienia niemające charakter dyskryminacyjnego, jaki obowiązuje w odniesieniu do pracowników (art. 18 § 3 k.p.).

Na mocy art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z. dyskryminacja wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1 u.z.z., z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny albo ograniczenia wolności.

1.4. Na podstawie art. 23 ust. 1 u.p.p.k. do osoby zatrudnionej stosuje się odpowiednio przepisy art. 18^{3a} § 1–5 k.p., zaś określony w nich obowiązek równego traktowania dotyczy osoby zatrudnionej także bez względu na to, czy jest ona, czy nie jest uczestnikiem pracowniczych planów kapitałowych.

Przepis ten dotyczy „**zatrudnionych**”, których pojęcie zdefiniowane jest w art. 2 ust. 1 pkt 18 u.p.p.k. W szczególności obejmuje ono pracowników (z wyłączeniem młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 k.p.) i osoby fizyczne, które ukończyły 18 rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług (art. 750 k.c.), podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym

i rentowym w Rzeczypospolitej Polskiej. Przepis art. 23 ust. 1 u.p.p.k. pełni więc dwie funkcje: rozszerza stosowanie art. 18^{3a} § 1–5 k.p. na spełniających wymagania przewidziane w tej ustawie zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy oraz wprowadza w stosunku do tych zatrudnionych i pracowników mających ukończone 18 lat **dodatkowe kryterium zakazanej dyferencjacji** związane z przynależnością do pracowniczych programów kapitałowych.

W związku z objęciem ustawą o pracowniczych planach kapitałowych nie tylko pracowników, lecz także innych osób wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 18 u.p.p.k., powstała potrzeba stworzenia jednej zbiorczej nazwy dla oznaczenia podmiotu będącego drugą stroną tych wszystkich stosunków prawnych, na podstawie których praca jest wykonywana. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 21 u.p.p.k. druga strona tych stosunków jest określona jako **podmiot zatrudniający**.

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych obowiązuje – z wyjątkami – od 1.01.2019 r. (art. 144). Rozpoczęcie jej stosowania wobec podmiotów zatrudniających jest jednak rozłożone w czasie i następuje w czterech terminach, poczynając od 1.07.2019 r. i kończąc na 1.01.2021 r. (art. 134 u.p.p.k.).

2.1. Komentowane przepisy zawierają szczegółową regulację **obowiązku równego traktowania przez pracodawcę pracowników** w zakresie określonym w art. 18^{3a} § 1. Ocena wykonania tego obowiązku w zasadzie dokonywana jest w obrębie jednego pracodawcy, zob. uw. 4 do art. 11². Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.).

2.2.1. Pozornie może się wydawać, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu i dyskryminacja pracowników mają to samo znaczenie. Jednak analiza orzecznictwa SN – wydanego na podstawie stanu prawnego sprzed 7.09.2019 r. – wskazuje na istotną różnicę między tymi pojęciami. Można tu powołać przykładowo wyroki z 22.02.2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7–8, poz. 98; z 10.02.2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17–18, poz. 210; z 18.09.2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016/2, poz. 17; z 20.07.2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574; z 14.12.2017 r., I PK 342/16, LEX nr 2435672; z 13.02.2018 r., II PK 345/16, LEX nr 2488644 i z 7.02.2018 r., II PK 22/17,

OSNP 2019/1, poz. 1. Sąd Najwyższy przyjmuje bowiem, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, z którą mamy do czynienia tylko wtedy, gdy nierówne traktowanie spowodowane jest naruszeniem przez pracodawcę co najmniej jednego z kryteriów określonych w art. 11³ i 18^{3a} § 1. Przepisy te przewidywały dwa rodzaje zakazanych kryteriów różnicowania pracowników: kryteria osobowe (płeć i następne) oraz dwa kryteria rodzaju stosunku pracy. Zwrot „w szczególności” odnosił się tylko do kryteriów osobowych, ponieważ kryteria rodzaju stosunku pracy były od nich oddzielone zwrotem „a także ze względu na”. Dlatego różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie innych społecznie nieakceptowanych kryteriów niż wymienione w art. 11³ i 18^{3a} § 1 stanowiło dyskryminację tylko wtedy, gdy odnosiły się one do osoby pracownika (np. światopogląd lub obywatelstwo – zob. niżej uw. 3.1).

Powołane orzecznictwo przyjmowało także, że w odniesieniu do stosowania art. 9 § 4 oraz art. 18 § 3 wystarczające jest „zwykłe” nierówne traktowanie w zatrudnieniu, natomiast do dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} wymagana jest dyskryminacja pracownika.

2.2.2. Obowiązująca od 7.09.2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043) nowelizacja art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 polega na usunięciu z nich wyrazów „a także ze względu na”. Pominięcie tych wyrazów w nowym brzmieniu art. 11³ i 18^{3a} § 1 oznacza, że wszystkie wymienione w tych przepisach kryteria zakazanej dyskryminacji mają jednakowy, przykładowy charakter. W nowym stanie prawnym traci więc aktualność orzecznictwo SN przyjmujące, że charakter przykładowy mają tylko kryteria odnoszące się do osoby pracownika (płeć, wiek i pozostałe znajdujące się przed usuniętymi przez nowelizację wyrazami „a także ze względu na”), zaś wyliczenie innych kryteriów jest wyczerpujące.

W konsekwencji – w stanie prawnym od 7.09.2019 r. – niedozwolonymi kryteriami różnicowania sytuacji pracowników (stanowiącego dyskryminację) są kryteria wymienione w art. 11¹, 18^{3a} § 1 i w przepisach szczególnych oraz inne kryteria, które są społecznie nieakceptowalne (por. niżej uw. 3.1). **Katalog niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników jest otwarty.** Ich stosowanie oznacza dyskryminację pracownika, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Skutkiem nowelizacji jest więc – jak stwierdzono w jej projekcie – że „każde

nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację”, zob. też niżej uw. 3.5.1.

Ustawa nowelizująca nie zawiera **przepisów przejściowych** regulujących zaszłości sprzed jej wejścia w życie. Kierując się ogólnymi zasadami dotyczącymi takich sytuacji, należy przyjąć, że do stanów faktycznych zamkniętych przed 7.09.2019 r., czyli gdy wszystkie okoliczności związane z danym zarzutem dyskryminacji miały miejsce przed tym dniem stosuje się przepisy sprzed nowelizacji. Natomiast jeżeli zarzut dyskryminacji dotyczy zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym, obejmującym okres przed i po nowelizacji, to należy stosować nowe przepisy. Zachowanie ciągle ma bowiem jednolity charakter i jego całościowa ocena w zasadzie jest możliwa dopiero po jego zakończeniu. Za przyjętym stanowiskiem przemawia także zasada, że w razie wątpliwości należy stosować przepisy nowe.

3.1.1. Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą lub między osobą zamierzającą nawiązać stosunek pracy a potencjalnym pracodawcą. Zachodzi ona wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 18^{3a} § 1. Przykładowe wyliczenie dyskryminujących zachowań pracodawcy zawiera art. 18^{3b} § 1. Dyskryminacją jest także molestowanie (art. 18^{3a} § 5 i 6).

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie **niedozwolonego kryterium**. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1. Użycie w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim w porównaniu z prawem unijnym, w którym wyliczenie niedozwolonych kryteriów ma charakter wyczerpujący (zob. art. 1 w zw. z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78). Także Konstytucja RP w art. 32 ust. 2 zakazuje dyskryminacji „z jakiegokolwiek przyczyny”. Natomiast według art. 21 KPP zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (ust. 1); w zakresie stosowania Traktatów i bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych zakazana jest